

Catorcebis

un compromiso vigente

LCT 2.0:

EL NUEVO ESCENARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

IMPACTOS, TENSIONES Y DESAFÍOS DE LA LEY 27.802

AÑO XXVI | **Revista**
N°67 | **Socio-Laboral**

DIRECTOR: Cristián Requena

COORDINADORA: María Elena Arriazu

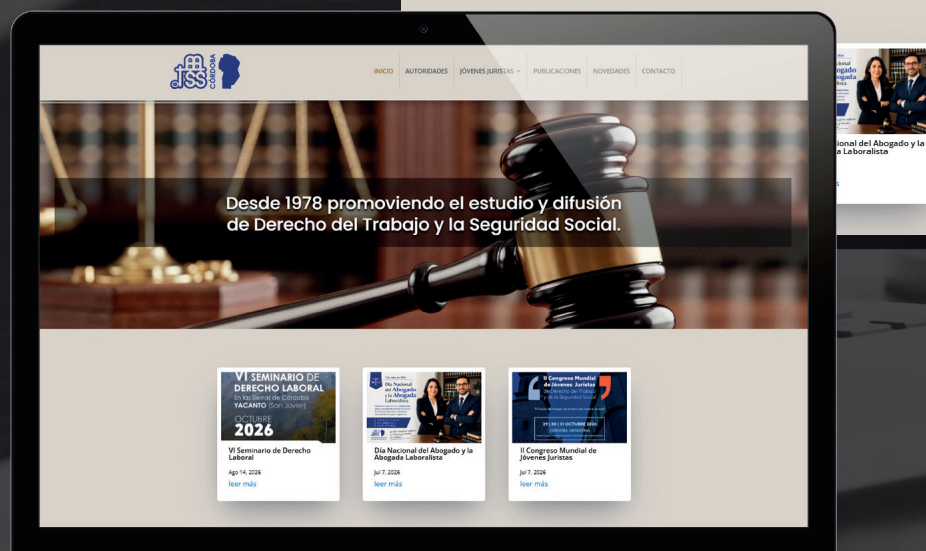


Asociación Argentina de Derecho
del Trabajo y la Seguridad Social
CÓRDOBA

PRESENTAMOS EL NUEVO SITIO WEB DE AADTYSS CÓRDOBA

Un espacio institucional renovado que reúne información, servicios y recursos clave para nuestra comunidad.

Visítenos en www.aadtysscordoba.ar y manténgase informado.



Asociación Argentina de Derecho
del Trabajo y la Seguridad Social
CÓRDOBA



Por **Cristián Requena**
Presidente AADTYSS
Córdoba (2025/2027)

Una nueva cartografía del derecho del trabajo

Hay reformas que modifican algunas normas. Y hay reformas que obligan a volver a estudiar el Derecho.

La Ley 27.802 nos coloca, precisamente, frente a una de esas circunstancias.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 -esa arquitectura normativa que durante cinco décadas ha constituido el principal pilar del Derecho Individual del Trabajo argentino- vuelve a presentarse ante nosotros con nuevas reglas, nuevos alcances, nuevos interrogantes y, también, con nuevas tensiones.

No estamos solamente frente a una modificación de artículos. Estamos frente a la necesidad de releer la LCT como sistema.

Porque cuando cambian las reglas que organizan la relación entre quien trabaja y quien emplea, no cambia solamente el texto de una norma: cambian las preguntas que debe formularse quien asesora, quien litiga, quien juzga, quien administra, quien liquida salarios, quien realiza una pericia y, en definitiva, quien tiene la responsabilidad de aplicar el Derecho del Trabajo a la realidad concreta.

Por eso, desde la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Córdoba, entendemos que este nuevo escenario merecía una edición especial.

Una edición que no se limitara a enumerar reformas, sino que invitara a pensarlas, a discutirlos y, por supuesto, a confrontarlas con los principios que histórica y universalmente, han estructurado nuestra disciplina.

Es vital identificar sus consecuencias prácticas. Y, fundamentalmente, a preguntarnos qué ocurre cuando una norma nueva ingresa en un sistema jurídico construido sobre décadas de legislación, doctrina, jurisprudencia y principios constitucionales.

La LCT entra en una nueva etapa, que podemos denominarla, sin exageraciones, LCT 2.0.

No porque la Ley 20.744 haya dejado de ser la LCT, sino porque la intervención de la Ley 27.802 (en conjunción con la Ley 27.742) sobre numerosas instituciones del contrato de trabajo genera un escenario que exige una nueva lectura integral.

El desafío consiste en evitar dos riesgos igualmente inconvenientes. El primero es leer la reforma de manera fragmentaria: artículo por artículo, como si cada modificación pudiera comprenderse aislada del resto. El segundo es abordar el nuevo régimen desde posiciones preconcebidas, reemplazando el análisis jurídico por la adhesión o el rechazo.

Ninguno de esos caminos parece suficiente.

El Derecho del Trabajo exige algo más difícil y, al mismo tiempo, mucho más valioso: estudiar.

Estudiar qué cambió, qué permanece, qué efectos produce cada modificación.

Estudiar cómo se articulan las nuevas disposiciones con el resto de la LCT y demás legislación laboral.

Estudiar sus consecuencias en la práctica y por ende, sus tensiones interpretativas.

Y estudiar, también, su compatibilidad con el sistema constitucional y convencional que continúa siendo el marco superior de nuestro ordenamiento.



Por **Cristián Requena**

Presidente AADTYSS
Córdoba (2025/2027)

Editorial

Porque una reforma legislativa puede modificar reglas e incluso principios fundamentales-como sucede en este caso-, pero el operador jurídico no puede prescindir de la totalidad del sistema dentro del cual esas reglas deben ser interpretadas y aplicadas.

El Derecho del Trabajo nunca fue un derecho puramente de gabinete. Su objeto es la realidad. Y en esa realidad, existe siempre una persona humana y una organización productiva que hace que la norma cobre vida.

Por eso, cada modificación de la LCT tiene necesariamente una dimensión práctica: ¿Qué sucederá con la prueba de la relación laboral? ¿Qué nuevos problemas interpretativos pueden aparecer alrededor de la registración? ¿Cómo se proyectan las modificaciones sobre las modalidades contractuales? ¿Qué consecuencias genera la nueva regulación de la jornada? ¿Cómo deben interpretarse las nuevas disposiciones sobre enfermedades y accidentes inculpables? ¿Qué sucede con la remuneración y los beneficios sociales? ¿Qué efectos producen las modificaciones en materia de extinción del contrato? ¿Qué alcance adquieren las nuevas reglas sobre indemnizaciones, actualización y créditos laborales? ¿Qué lugar ocupa la responsabilidad de terceros? ¿Qué nuevas discusiones pueden surgir en materia procesal?

Son apenas algunas de las preguntas que aparecen detrás del nuevo texto legal. Y precisamente por eso, leer la reforma no alcanza: hay que comprenderla.

Este número 67 de Revista 14 Bis nace con esa finalidad.

No pretende clausurar el debate, por el contrario, pretende abrirlo. No pretende ofrecer respuestas definitivas allí donde la realidad todavía está construyendo las preguntas. Pretende aportar herramientas para transitarlas.

Bajo el título “LCT 2.0: EL NUEVO ESCENARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Impacto, tensiones y desafíos de la Ley 27.802”, esta edición reúne un verdadero mapa de las modificaciones introducidas en el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo.

Y lo hace de la mano de reconocidos especialistas cordobeses que asumieron el desafío de detenerse en cada institución, examinar sus modificaciones y aportar una mirada jurídica sobre sus consecuencias.

Finalmente, contamos con el aporte de un reconocido jurista, especialista de talla nacional e internacional, como es el Dr. Jorge Sappia, incorporando a este nuevo mapa de la LCT la imprescindible mirada colectiva.

El resultado es mucho más que una colección de comentarios normativos, ya que se erige en una cartografía del nuevo escenario laboral. Una verdadera invitación a mirar el Derecho del Trabajo con otros ojos, pero desde sus inmovibles cimientos sentados en sus valores y principios.

Hay momentos en que el Derecho exige conservar. Hay otros en los que exige transformar. Y hay momentos -como el que estamos atravesando- en los que exige, antes que nada, comprender.

Comprender para poder interpretar. Interpretar para poder aplicar. Y aplicar para poder discutir jurídicamente, con seriedad, aquello que la nueva legislación plantea.

Esta Revista 14 Bis N.º 67 pretende ser una herramienta para ese camino.

Una herramienta para abogados y abogadas laboristas. Para magistrados y funcionarios. Para docentes e investigadores. Para estudiantes. Para contadores, administradores y profesionales que diariamente trabajan con las consecuencias concretas de las relaciones laborales.

Para quienes asesoran empresas. Para quienes representan trabajadores. Para quienes ejercen responsabilidades sindicales. Y para todos aquellos que entienden que, frente a una transformación normativa de esta magnitud, la primera obligación del jurista es estudiar.

La expresión “LCT 2.0” no pretende anunciar el final de una historia.



Por **Cristián Requena**

Presidente AADTYSS
Córdoba (2025/2027)

Todo lo contrario. Pretende señalar el comienzo de una nueva etapa de discusión jurídica. Una etapa en la que muchas respuestas deberán ser reconstruidas. En la que algunas certezas serán sometidas a prueba. En la que la doctrina tendrá que asumir un papel central. En la que la jurisprudencia tendrá nuevos desafíos.

Y en la que quienes ejercemos el Derecho del Trabajo tendremos la responsabilidad de acompañar la transformación normativa con una mirada crítica, rigurosa y profundamente comprometida con el Derecho.

La realidad laboral cambia. La legislación cambia. Las relaciones productivas cambian. Las tecnologías cambian. Las formas de organización del trabajo cambian.

Y el Derecho del Trabajo, como siempre, tiene la enorme responsabilidad de estar a la altura de esos cambios sin perder su razón de ser.

Por eso, desde la AADTySS Córdoba, renovamos nuestro compromiso con el estudio, la investigación, la discusión plural y la construcción colectiva del conocimiento jurídico.

Los invito, entonces, a recorrer estas páginas, con la aclaración de que no buscamos que el lector obtenga todas las respuestas, sino que perseguimos algo más ambicioso: que surjan nuevas y mejores preguntas, porque éstas serán las bases de las modificaciones futuras, que, estamos convencidos, vendrán.

Bienvenidos entonces a Revista I4 Bis N° 67. Bienvenidos a “LCT 2.0: EL NUEVO ESCENARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Impacto, tensiones y desafíos de la Ley 27.802”.

El nuevo escenario ya está aquí.

Ahora comienza la tarea de comprenderlo.

Editorial



Silvia Kiatkovski¹

LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO POR LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL



¹ abogada (UNC), Especialista en Derecho del Trabajo (UNC - UCC - UNL), Prosecretaría de la Relatoría del Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N°2 de la ciudad de Córdoba.

El presente artículo analiza la transformación estructural del ámbito de aplicación personal de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 a partir de la reforma que introdujo la Ley de Modernización Laboral N° 27.802. Se examina, en particular, la situación del personal de casas particulares, las contrataciones reguladas por el Código Civil y Comercial, los trabajadores independientes y sus colaboradores, los prestadores de plataformas tecnológicas, el personal embarcado y las personas privadas de libertad que trabajan en contexto de encierro.

I). INTRODUCCIÓN

El ámbito de aplicación personal de la Ley de Contrato de Trabajo es el de las relaciones individuales de trabajo del ámbito privado. Conforme reconocida doctrina¹, el artículo 2 le reconoce a la Ley 20.744 (en adelante, LCT) el carácter de régimen general del contrato de trabajo y pretende definir la relación normativa entre éste y las regulaciones especiales de relaciones individuales de trabajo, como los estatutos especiales, las regulaciones del empleo público nacional, provincial y municipal, entre otros.

Entre las normas de la LCT, en cuanto régimen general, y las de los estatutos especiales, pueden producirse dos tipos de relaciones normativas. La primera es de complementariedad, que se verifica cuando los preceptos del régimen general complementan a los del estatuto especial en los aspectos que éste no contempla. La segunda es de concurrencia conflictiva, que supone que tanto la norma general como la especial regulan una misma hipótesis de modo diferente; en tal caso, si el estatuto es posterior a la LCT, prevalece la norma especial y posterior.

El propio artículo 2, en su formulación clásica, impuso además un requisito de doble compatibilidad para la aplicación de la LCT: una compatibilidad fáctica, referida a la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate, y una compatibilidad jurídica, referida al específico régimen a que esa actividad se halle sujeta. Se trate o no de un supuesto no regulado por el régimen especial, si la norma general no resulta compatible fáctica o jurídicamente con aquél, la LCT no resulta aplicable. Admitida la compatibilidad, corresponde distinguir si el estatuto especial regula o no la situación normada por la LCT: si no la regula, se aplican las reglas de la LCT; si hay concurrencia normativa, el conflicto se resuelve, en principio, por la regla de la norma más favorable, aunque un sector de la doctrina entiende que no corresponde aplicar la LCT cuando la institución está regulada de modo diferente en el estatuto, aun en términos menos favorables.

Sobre esa base se erigió, hasta las reformas de 2024 y 2025, un sistema relativamente estable de articulación entre el régimen general y los regímenes especiales. Las leyes 27.742 y 27.802 alteraron esa lógica de modo sustancial, según se desarrolla a continuación.

II). EL ARTÍCULO 2 LCT ANTES DE LAS REFORMAS DE 2024 Y 2025

Antes de las reformas introducidas por las leyes 27.742 y 27.802, el objeto de la norma era delimitar el ámbito de aplicación personal de la LCT, es decir, a cuáles contratos resulta aplicable su régimen. Es que no todo el trabajo dependiente estaba regido por la Ley 20.744 ya que el legislador dispuso que ciertos contratos entre trabajadores y empleadores específicos o en el marco de particulares ámbitos materiales de actividad tengan un régimen jurídico diferente al de la ley madre, dándoles a cada uno de ellos un sistema normativo o estatuto jurídico particular distinto.

En efecto, el legislador había decidido que el régimen general de la Ley 20.744 no sea aplicable a quienes incorporan su labor a una organización doméstica familiar (trabajo de casas particulares), a quienes trabajan para el Estado nacional, provincial o municipal ni a los que laboran para una empresa en el ámbito agrario o rural². Sin embargo, los tres tipos de contratos de trabajo especiales no quedaban sin regulación.

Entonces, las exclusiones previstas en el artículo 2 LCT antes de las reformas de las leyes 27.742 y 27.802, aludían a otros “dependientes” que contaban con normativa protectoria específica.



¹ ACKERMAN, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2017, t. I, p. 51-57.

² MAZA, Miguel Angel, BLOISE, Leonardo G, QUERRERO, Agustín, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada*, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2025, t. I, p. 21-22.

III). LA REFORMA DE LA LEY 27.742: LA INCORPORACIÓN DE LAS CONTRATACIONES CIVILES Y COMERCIALES

La Ley de Bases (27.742) modificó el artículo 2 LCT incorporando la exclusión de las contrataciones de obra, servicios, agencia, y de todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación. Esa incorporación cambia la lógica de la norma: ya no se trata de excluir a dependientes que cuentan con otro régimen jurídico protectorio, sino de excluir actividades y contratos que, en la medida en que sean verdaderos contratos civiles, no quedan alcanzados por la LCT.

El riesgo de esa formulación radica en que, en ocasiones, a contratos que en los hechos son laborales se les aplica el derecho común, en fraude a la normativa laboral. Ahora bien, conforme el principio de primacía de la realidad que impera en nuestra materia “los tribunales no pueden aceptar la mera apariencia de los actos jurídicos ni su *nomen juris*, sino que tienen el deber legal de examinar cuál ha sido a la real naturaleza de los hechos”¹. Para el caso de comprobarse la dependencia, el propio Código Civil y Comercial determina el envío a la LCT.

IV). LA REFORMA DE LA LEY 27.802

La Ley 27.802 profundiza el sentido desprotectorio inaugurado por la Ley 27.742. Incorpora colectivos de trabajadores que, por sola decisión legislativa, no ameritan tutela. El ejemplo paradigmático es el de los trabajadores de plataformas digitales.

De ese modo, el artículo 2 LCT pasa de excluir de la aplicación de la ley a trabajadores que contaban con un régimen de protección especial, a excluir además a categorías de trabajadores que no poseen otra tutela sustitutiva. Esto significa que la modificación legislativa no constituye un mero ajuste técnico. Se sustituye el régimen tutelar enmarcado en el art. 14 bis CN. En el nuevo sistema, el legislador filtra quién merece tutela protectoria y quién no, excluyendo a personas que no tienen un ordenamiento jurídico propio —como ocurre con ciertos colectivos ya excluidos, tales como los empleados públicos y los trabajadores agrarios— pero, a diferencia de aquellos, sin ofrecerles un régimen sustitutivo. Se lanza así al vacío normativo a personas que prestan labores, respecto de las cuales la ley dispone que no se les aplica la LCT sin resolver cómo habrán de regirse; allí se generan los principales problemas interpretativos y prácticos que aborda este trabajo.

El nuevo texto del artículo 2, sustituido por la Ley 27.802, dispone:

«Art. 2°. Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, provincial, de la CABA o municipal, excepto inclusión expresa;
- b) Al personal de casas particulares, con la sola excepción de aquellas normas que la Ley 26.844 declare expresamente aplicables;
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de la aplicación supletoria compatible de la LCT;
- d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación;
- e) A los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del art. 97 de la Ley 27.742;
- f) A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica;
- g) Al personal embarcado comprendido en la Ley de Navegación N° 20.094;
- h) A las personas privadas de libertad en contexto de encierro.»

V). ANÁLISIS DE LAS EXCLUSIONES ESPECÍFICAS

1.) El personal de casas particulares

Antes de la reforma de la Ley 27.802, el inciso b) del artículo 2, incorporado por la Ley 26.844, disponía que las normas de la LCT resultaban de aplicación en todo lo que fuera compatible y no se opusiera a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico, o cuando este así lo dispusiera expresamente. La Ley 27.802 invierte esa fórmula: excluye a este colectivo de la LCT, con la sola excepción de aquellas normas que el régimen especial —Ley 26.844 y modificatorias— declare expresamente aplicables.

La Ley 26.844 solo prevé la aplicación expresa de determinadas normas de la LCT: el artículo 46 inciso d), que remite a los artículos 252 y 253 LCT para la extinción de la relación de trabajo por jubilación del trabajador; el artículo 46 inciso j), que remite al artículo 212 LCT para la extinción de la relación de trabajo por incapacidad permanente y definitiva sobrevenida del trabajador; el artículo 53, que remite al artículo 15 LCT para la homologación de acuerdos conciliatorios; y el artículo 70, que remite a los artículos 276 LCT y al artículo

¹ MAZA, ob. Citada, p. 24

55 de la Ley de Modernización Laboral en materia de actualización de créditos, al 277 LCT en lo que hace al pago en juicio y pacto de cuota litis y 278 LCT en lo que hace a la remisión de antecedentes al ARCA en caso de verificarse irregularidades registrales y a cancelar el derecho del trabajador de reclamar daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial.

Con la Ley 27.802 se pasa de la regla de la integración a la regla de la exclusión. Las relaciones de trabajo en casas particulares siguen siendo relaciones de trabajo dependiente, pero quedan reguladas, en principio, solo por el estatuto especial, y se rigen por la LCT únicamente cuando éste haga remisión expresa. Esa exclusión resulta objetable desde la perspectiva constitucional, en tanto compromete la garantía de igualdad ante la ley y de igual protección legal. Las trabajadoras de casas particulares han sido históricamente un colectivo altamente discriminado —incluso bajo la vigencia de la Ley 26.844 permanecieron excluidas de normas como la Ley 24.013 y la Ley 25.323— y la nueva formulación vulnera además el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por la Argentina mediante la Ley 26.921 y vigente desde el 24 de marzo de 2015, de jerarquía supra-legal e infraconstitucional conforme al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

El problema práctico que acarrea la reforma es que el estatuto especial no constituye una regulación completa: quedan sin regular numerosos supuestos que tampoco cuentan con remisión expresa a la LCT. Se trata de un estatuto mínimo, en el que la única herramienta que ofrece la Ley 26.844 para integrar esos vacíos son los principios de su artículo 4, según el cual, cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas del régimen especial, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. Esos principios, sin embargo, no alcanzan para resolver todas las situaciones —el ejemplo paradigmático es el de la solidaridad—, de modo que, ante una cuestión no legislada, corresponde acudir a las fuentes de rango superior: la Constitución Nacional, los tratados internacionales y los convenios de la OIT.

2) Las contrataciones reguladas en el Código Civil y Comercial

El inciso d) del art. 2 excluye de la LCT a las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación. Se trata, en rigor, de una exclusión innecesaria: a diferencia de los incisos anteriores, que remiten a la exclusión de colectivos de trabajadores dependientes, este inciso refiere a situaciones ajenas al derecho laboral por naturaleza, que siempre estuvieron regidas por el Código Civil y Comercial en tanto relaciones jurídicas independientes. En otras palabras, se excluye expresamente lo que ya se encontraba excluido por su propia naturaleza y por estar regulado por un régimen ajeno al derecho del trabajo. Es, en ese sentido, una disposición sobreabundante. Es que cuando, en el marco de una locación de obra, una

locación de servicios, un servicio de transporte o de flete, se verifica dependencia económica, técnica y jurídica: en tales casos el orden público laboral se aplica de todos modos.

La remisión que la LCT efectúa al Código Civil y Comercial genera, en la práctica, un reenvío circular: el artículo 2 LCT remite al Código Civil y Comercial, y este, a su vez, remite a la LCT cuando se verifica dependencia. Así lo dispone, por ejemplo, el artículo 1252 del Código Civil y Comercial (en adelante, CCC) en materia de contrato de obra o de servicios, al establecer que los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral. La misma lógica se verifica en el artículo 1176 CCC sobre el contrato de suministro, en el artículo 1345 CCC sobre el contrato de corretaje y en el artículo 1479 CCC sobre el contrato de agencia, todos los cuales definen la figura respectiva por oposición a la existencia de relación de dependencia.

Idéntica dinámica se presenta respecto de los transportistas y fleteros: es posible que coexistan un trabajador fletero verdaderamente independiente, titular de su propio camión y de su propia organización empresarial, y otro que, aun bajo la apariencia de esa misma figura, se encuentre en relación de dependencia. El artículo 2 LCT solo dispone que al fletero independiente se le aplica el Código Civil y Comercial, y al dependiente, la LCT.

En el contrato de servicios, como establece el art. 1251 del CCC, la prestación pactada es cumplida por el prestador de servicios “actuando independientemente” o sea, sin subordinación a órdenes y directivas. Entonces, si se prueba que realmente medió una relación civil, resulta inaplicable la ley laboral.

En cambio, cuando el trabajador se encuentra encubierto detrás de figuras civiles, pero existe en los hechos un contrato de trabajo, corresponde acudir a los artículos 12 y 14 LCT para desarticular la simulación o el fraude. Se remarca nuevamente la importancia del principio de primacía de la realidad en nuestra materia. Repárese que conforme el artículo 21 LCT, habrá contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a prestar servicios en favor de otra y bajo su dependencia, mediante el pago de una remuneración. No importa, entonces, el nombre que se asigne a la figura jurídica del vínculo, sino los hechos: si la persona se inserta en una organización empresarial ajena —ajena porque el fruto de su trabajo es apropiado por quien la contrata, que además organiza, dirige y ejerce facultades disciplinarias sobre ella— existe relación de dependencia, aun cuando el trabajador disponga de un vehículo propio, que en tal caso constituye una simple herramienta de trabajo y no un indicio de autonomía. En tal caso, probado que los servicios se han prestado en relación de dependencia, por aplicación del art. 1252 CCC, la relación se rige por las normas del derecho laboral.

3) Los trabajadores independientes y sus colaboradores

El inciso e) del art. 2 LCT excluye a los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley 27.742.

Recordemos que esta figura permite que el trabajador independiente cuente con hasta otros tres trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo, bajo un régimen especial unificado, basado en la relación autónoma, sin vínculo de dependencia entre ellos ni con quienes contraten los servicios u obras, y con un aporte individual mensual que cubra el régimen previsional, el de obras sociales y el de riesgos del trabajo. Se prohíbe fragmentar o dividir establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley, y se aclara que el régimen se aplica específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes, es decir, cuando esté ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral —dependencia técnica, jurídica o económica— conforme al tipo de actividad, oficio o profesión de que se trate.

Se trata, también en este caso, de una norma sobreabundante: no era necesario aclarar que el colaborador verdaderamente autónomo, al no existir subordinación, no se encuentra regulado por la LCT. El riesgo de la figura radica en que, a través de ella, se abre la puerta a la conformación de vínculos que, revestidos de apariencia autónoma, eludan la aplicación de la legislación laboral, aun cuando en la realidad se trate de verdaderas relaciones de trabajo dependiente.

La calificación legal del vínculo como autónomo no obsta, desde la perspectiva del derecho del trabajo, a que de las circunstancias fácticas emerja una verdadera relación de dependencia. El principio de primacía de la realidad constituye, en ese sentido, una regla interpretativa esencial: frente a una discrepancia entre lo que las partes declaran y lo que efectivamente acontece, debe prevalecer lo segundo, criterio que, sumado al principio de interpretación más favorable al trabajador, brinda parámetros a los jueces en cada caso concreto.

En caso de conflicto judicial corresponde aplicar el artículo 14 LCT, que sanciona con nulidad todo contrato simulado o fraudulento, y reencuadrar la relación como laboral. No obstante, la carga probatoria del colaborador puede verse agravada por la reforma del artículo 23 LCT³.

Previo a reforma de la Ley 27.802, el contrato de trabajo se presumía con la prueba de la prestación de servicios. Por el contrario, el texto actual exige acreditar que los servicios prestados fueron en situación de dependencia, con lo que el propósito de la norma se ha diluido. Además, limita

la presunción de existencia de contrato de trabajo en los casos de prestación de obras, servicios u oficios cuando se hubieran emitido comprobantes fiscales.

Ahora bien, si mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, se acredita que en los hechos existió la simulación de un contrato autónomo para encubrir un vínculo laboral, corresponde desarticular esa maniobra por vulnerar el orden público laboral, incluso cuando exista inscripción en el Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores (PADIC) y emisión de facturas.

4) Los prestadores de plataformas tecnológicas

El inciso f) del art. 2 establece que las disposiciones de la LCT no serán aplicables a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme a la regulación específica. Esta norma introduce una nueva categoría de sujetos excluidos de la LCT. Institucionaliza la desprotección de este colectivo, negándole los derechos que le corresponden en su calidad de trabajadores y acentuando la asimetría estructural que caracteriza el vínculo entre las partes. A ello se suma el Régimen establecido en el Título XII de la Ley 27.802, que ha sido orientado a asegurar por ley que no existe relación de dependencia entre los prestadores y las empresas dueñas de las plataformas.

Incorporar en las exclusiones del artículo 2 LCT a una categoría de trabajadores que no cuenta con otro régimen tuitivo resulta, en principio, contrario a los principios generales del derecho del trabajo y normas constitucionales. En efecto, dejar a un colectivo de trabajadores al margen de la protección legal implica una discriminación contraria al artículo 16 de la Constitución Nacional y resulta objetable en punto a su constitucionalidad frente al artículo 14 bis, en cuanto dispone que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes. A ello se suma que la reforma se aparta del principio de primacía de la realidad, en la medida en que pretende imponer una ficción legal por sobre la verdad material, cuestión que se agrava en su articulación con la nueva redacción del artículo 23 LCT, como se desarrolla a continuación.

La nueva norma resulta, además, contraria a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en particular la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la formal⁴.

4.a) El Título XII de la Ley 27.802

El Título XII de la Ley 27.802 establece el Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas. Sus disposiciones claramente se orientan a asegurar por ley que no existe relación de dependencia entre los prestadores y las empresas dueñas de las plataformas.

3 "Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motivan, se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social".

4 ARCE, Sergio, *Trabajadores mediante plataformas digitales: exclusión de protección*. El nuevo art. 2 LCT y la huida del Derecho del Trabajo en la Ley 27.802. *Dossier de Actualidad-Ley 27.802 N° 5*/abril 2026, p. 72

Estas normas constituyen la primera regulación específica de la materia en el ordenamiento argentino. Para Bes⁵, el enfoque adoptado por los legisladores nacionales se aparta de la tendencia global de reconocimiento de derechos laborales, para posicionarse priorizando lo que se denomina “modernización”, que no es más que un intento de regular exclusivamente por formas civiles a un vínculo que tiene evidentes notas diferenciales con un contrato de servicios típico. El Título XII no se limita a regular una actividad, se propone crear una zona de exclusión para la Ley de Contrato de Trabajo etiquetando a quien trabaje para estas aplicaciones como “prestador independiente de plataformas tecnológicas”, omitiendo analizar la existencia o no de dependencia y subordinación que existe en la realidad fáctica.

El artículo 119 declara que el objeto del régimen es establecer reglas para promover el desarrollo de la economía de plataformas, asegurando la independencia de quienes ofrecen servicios a través de ellas, en un intento de predeterminar legalmente la calificación jurídica de la relación.

El artículo 120 define al “prestador independiente” como la “persona humana” que conviene la prestación del servicio a usuarios a través de la plataforma de forma independiente. Es decir, es independiente porque la ley así lo dispone, sin verificación de la realidad del vínculo. Define los “servicios de reparto” y de “movilidad de personas” a través de plataformas tecnológicas. Finalmente, al definir la “plataforma tecnológica” alude a “persona jurídica” que administra o gestiona un código ejecutable en aplicaciones tecnológicas que permite al “prestador independiente” ofrecer y ser contratado por un usuario para ejecutar sus servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes “de forma independiente”.

El artículo 121 consagra el derecho de “libertad de conexión” para el prestador, que permite conectarse y desconectarse según conveniencia, y aceptar o rechazar solicitudes libremente. Sin embargo, esa libertad se encuentra condicionada en la práctica, porque el algoritmo premia la disponibilidad constante y penaliza la desconexión, reduciendo las asignaciones a quien se desconecta, sin que exista sanción por el incumplimiento de este derecho. El artículo 122 establece el ámbito de aplicación territorial en todo el país.

El artículo 123 establece que las partes podrán acordar libremente los términos del contrato. La realidad muestra que este principio de libertad de formas contractuales está lejos de la realidad, en tanto actualmente las personas humanas prestadoras se limitan a aceptar términos y condiciones por parte de la empresa, configurándose un verdadero contrato de adhesión innegociable.

El artículo 124 enumera las obligaciones de las plataformas —brindar información para la aceptación del servicio, respetar la libertad de conexión, informar sobre seguridad vial, disponer de un mecanismo digital de reclamos y de instancias de atención a los prestadores, sin precisar que estas últimas deban ser desempeñadas por personas humanas,

lo que habilita decisiones automatizadas que afectan el derecho al trabajo—, mientras que el artículo 125 enumera las obligaciones de los prestadores, entre ellas la de estar inscripto ante las autoridades fiscales y cumplir con sus obligaciones tributarias y de seguridad social, cuyo costo queda íntegramente a su cargo, sin contribución patronal de la plataforma.

El artículo 126 enumera los derechos de los prestadores independientes aclarando expresamente que su ejercicio no implica un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia, en un intento de neutralizar los indicadores de laboralidad de la Recomendación 198 de la OIT. Entre ellos se cuentan el derecho a rechazar pedidos sin justificar la decisión —que busca reafirmar la ausencia del deber de obediencia propio de la relación laboral, en los términos de los artículos 84 y 86 LCT— y el derecho a recibir una explicación de los motivos por los cuales la plataforma suspenda o imposibilite el acceso y a ejercer réplica, en tanto esa imposibilidad de acceso a la infraestructura digital equivale, en los hechos, a un despido con causa, por quedar el prestador excluido del mercado que intermedia la plataforma. Los incisos siguientes reconocen, entre otros, el derecho a la portabilidad de datos —relevante porque permite trasladar el historial y la reputación a otros servicios, lo que evidencia la importancia de las valoraciones para los algoritmos que asignan trabajo—, el derecho a capacitación sobre el uso de la infraestructura y en materia de seguridad vial, el derecho a un seguro de accidentes personales sujeto a libre acuerdo entre las partes, el derecho a percibir el cien por ciento de las propinas, el derecho a conectarse sin obligación de cumplir una frecuencia mínima, el derecho a registrarse sin obligación de aceptar pedidos, el derecho a interrumpir el uso de la aplicación sin aviso previo, el derecho a prestar servicios durante el tiempo que se estime conveniente y el derecho a elegir el trayecto o recorrido.

El artículo 127 remite la determinación de la autoridad de aplicación al Poder Ejecutivo. El art. 3 del Decreto 407/2026 designa como tal a la Secretaría de Transporte del Ministerio de Economía y la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Del Ministerio de Capital Humano, cada uno en el marco de sus competencias⁶.

El considerando del Decreto 407/2026 dice textualmente “Que el Título XII - Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 regula, de manera específica y autónoma, la actividad de los prestadores independientes que ofrecen servicios a través de plataformas tecnológicas, vínculos expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el inciso f) de su artículo 2°; y que, en atención a la naturaleza predominan-

⁵ BES, Damián, “Trabajadores de Plataformas. Análisis del Título XII de la Ley 27.802, Dossier de Actualidad-Ley 27.802 N° 5/abril 2026, p. 93.97.

⁶ DECRETO 407/2026 del 29/05/2026, “ARTÍCULO 3°: Designase como Autoridad de Aplicación del Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas previsto en el TÍTULO XII de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, a la SECRETARÍA DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE ECONOMÍA, y la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, cada uno en el marco de sus competencias conforme lo establecido en el artículo 127 de dicha norma.”

temente logística y de movilidad de las principales actividades alcanzadas por dicho régimen, y en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 127 de la referida Ley N° 27.802, corresponde designar a la SECRETARÍA DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE ECONOMÍA como Autoridad de Aplicación del referido Régimen, en función de su competencia material y sus capacidades técnicas regulatorias específicas; mientras que la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO será la Autoridad de Aplicación de los convenios colectivos que puedan surgir en el marco de dicha actividad”.

Sobre el punto Ackerman dice que “a poco que se advierte que en la Argentina sólo están comprendidos en el régimen de negociación colectiva los trabajadores dependientes representados por asociaciones sindicales organizadas al amparo de la Ley 23.551, sólo puede deducirse que la regla del artículo 3° del decreto 407/2026 está admitiendo implícitamente, que el trabajo de plataforma puede prestarse en forma autónoma o en situación de dependencia -en la reveladora expresión utilizada por el art. 23 de la LCT, que presume la existencia de un contrato de trabajo-”⁷.

Finalmente, el artículo 128 dispone que, para los casos no previstos, se aplicará el Código Civil y Comercial, excluyendo así la aplicación de la LCT y de sus principios, y sometiendo la relación a normas civiles concebidas para partes en pie de igualdad contractual.

4.b) Características sobresalientes del vínculo entre el prestador y la plataforma

Para Sergio Arce⁸, la plataforma digital constituye el medio principal para organizar y dirigir la actividad, a la que se incorpora la fuerza de trabajo de los prestadores; con esos elementos, las empresas titulares de la tecnología prestan distintos servicios, como la entrega de productos a domicilio o el transporte de personas mediante vehículo propio del prestador.

Lo novedoso de esta forma de organización del trabajo es la manera en que la tecnología permite dirigir, controlar y sancionar la labor del prestador. La norma ignora las notas de subordinación jurídica y económica que caracterizan a este colectivo, y no repara en cómo el uso masivo de datos refuerza el poder de dirección de las plataformas. El medio de producción esencial de esta actividad no es el celular o el vehículo del prestador, sino la plataforma digital, sin la cual la prestación resulta imposible; la empresa controla el proceso y evalúa a los trabajadores en tiempo real, mediante geolocalización constante, mientras que los repartidores y conductores no organizan la actividad ni negocian precios o condiciones con los establecimientos o



⁷ ACKERMAN, Mario E., *Reglamentación de la Ley de Modernización Laboral 27.802*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2026, p. 103-104.

⁸ ARCE, Sergio, *Trabajadores mediante plataformas digitales: exclusión de protección. El nuevo art. 2 LCT y la huida del Derecho del Trabajo en la Ley 27.802*, *Dossier de Actualidad-Ley 27.802 N° 5/abril 2026*, p. 72-74.

los clientes.

La libertad de elegir el horario o de rechazar pedidos, que se regula en la norma, se encuentra en la realidad muy condicionada, porque el algoritmo asigna los servicios en función de la valoración de cada prestador, que a su vez depende de trabajar en jornadas amplias y de mantenerse logueado en forma constante. A la vez, los prestadores se ven obligados a cumplir jornada completa, no rechazar pedidos durante el tiempo en que se conecta y sujetarse a las reglas, órdenes y controles que la empresa ejerce a través de la plataforma para lograr ingresos que le permitan subsistencia.

Otra característica típica del sistema es el doble sistema de evaluación —la puntuación algorítmica y la calificación del cliente a través de la app— que determina, en definitiva, las condiciones laborales del prestador.

En suma, la labor de estas personas que trabajan es dirigida, controlada, evaluada y remunerada por las empresas de plataforma. Sin embargo, no resulta sencillo para los prestadores peticionar judicialmente que la realidad fáctica prevalezca sobre la calificación de “independientes” que la ley les atribuye.

4.c) La situación de la persona que trabaja para las plataformas agravada por la reforma del art. 23 de la LCT

La novel normativa que introduce la Ley 27.802 determina que no hay relación laboral entre los prestadores de los servicios y las empresas de las plataformas digitales.

De conformidad al art. 128 de la Ley 27.802 el vínculo entre la persona humana prestadora y la plataforma digital se regula de manera supletoria por las disposiciones del Código Civil y Comercial sobre contratos de obra y servicios (véase arts. 1251 al 1279). Ahora bien, el art. 1252 íb. establece que, si se determina la existencia de servicios prestados en relación de dependencia, las normas aplicables serán las de derecho laboral.

Entonces, en un reclamo concreto, el prestador que pretenda que se le reconozca la calidad de dependiente encuentra en el artículo 2 inc. f de la LCT un escudo jurídico que será invocado por la empresa como defensa de puro derecho, corriendo el eje actual del análisis fáctico que se hace en ese tipo de pleitos.

A ello se suma la dificultad que conlleva el nuevo texto el art. 23 de la LCT que ha difuminado la presunción de la existencia del contrato que contenía. Como se expuso antes, previo a la reforma el contrato de trabajo se presumía con la prueba de la prestación de servicios. El texto actual, dispone que el hecho de la prestación de servicios debe ser “en situación de dependencia” para que opere la presunción de la existencia de un contrato de trabajo. Ello equivale, en los hechos, a exigir la prueba del contrato de trabajo como condición de su propia presunción, lo que torna inútil el propó-

sito de la norma.

Probada la dependencia, el reenvío normativo del art. 1252 Civil y Comercial torna aplicable las normas del derecho laboral y de la mano del artículo 14 LCT será posible desarticular el fraude.

5) El personal embarcado

El inciso g) del art. 2 excluye al personal embarcado comprendido en el régimen de la Ley de Navegación 20.094, sin perjuicio de las normas de las convenciones colectivas de trabajo que resulten aplicables.

Desde el punto de vista técnico, esta exclusión no implica la desaparición de derechos ni elimina la aplicación de normas transversales como la Ley de Riesgos del Trabajo, Ley de Asociaciones Sindicales o Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Ahora bien, la norma establece un cambio sumamente relevante, en tanto elimina cualquier margen de interpretación que remita supletoriamente a la LCT como parámetro integrador. Toda ambigüedad deberá resolverse dentro del marco específico del derecho marítimo.

Al quedar excluida la LCT incluso como referencia supletoria, la protección del personal embarcado dependerá, en adelante, casi exclusivamente de la Ley de Navegación y de los convenios colectivos. En el nuevo esquema normativo, la negociación colectiva adquiere entonces mayor peso.

6) Las personas privadas de libertad que trabajan en contexto de encierro

El inciso h) del art. 2 excluye de la LCT a las personas privadas de libertad en contexto de encierro. La Ley 24.660, de ejecución de la pena privativa de la libertad, reconoce en su artículo 106 que el trabajo constituye un derecho y un deber del interno, en tanto una de las bases del tratamiento con positiva incidencia en su formación. En igual sentido, el Reglamento General de Procesados —Decreto 303/96— establece, en su artículo 119, que el trabajo debidamente remunerado constituye un derecho del interno. El trabajo en contexto de encierro es, así, un derecho para las personas procesadas y, además, una obligación para las personas privadas de libertad condenadas.

Con anterioridad a la Ley 27.802, por aplicación de la Ley 24.660 se había establecido la equiparación de la normativa que regula el trabajo en contexto de encierro con la que rige las relaciones de trabajo en el medio libre. El artículo 107 de la Ley 24.660 disponía, entre sus principios, que el trabajo debía ser remunerado (inciso f) y que se respetaría la legislación laboral y de seguridad social vigente (inciso g). Frente a los incumplimientos del Estado, del Ministerio de Justicia y del Servicio Penitenciario Federal en orden a garantizar a los internos que trabajan los mismos derechos laborales y previsionales de quienes se desempeñan en el medio libre, se generó una línea jurisprudencial relevante.

En el precedente “Kepych Yuri Tiberiyevich”, la

Sala II de la Cámara Nacional de Casación Penal, el 1º de diciembre de 2014, ordenó la elaboración de un régimen de trabajo para las personas privadas de libertad que se adapte a la normativa local vigente y a los instrumentos internacionales que rigen la materia. Además, encomendó que, durante la transición, se instruya a las autoridades del complejo penitenciario para que ajusten su actuación a las disposiciones de la Ley 20.744 respecto de los internos que desempeñen tareas laborales. El tribunal sostuvo que ningún preso puede ser ajeno al derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, reconocido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con jerarquía constitucional conforme al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional. Debido a ello, cuando se elaboran dictámenes que restringen el monto del salario por motivos que no se compadecen con disposiciones contenidas en la LCT, se están agregando a la legislación que debe aplicarse en materia laboral carcelaria limitaciones que ella no contiene y, luego, vulnerando derechos fundamentales. Para cualquier preso que trabaje deben regir el derecho a la remuneración y la regla de asimilación al trabajo libre, con todos sus alcances —asignaciones familiares, obra social, cobertura de riesgos del trabajo, capacitación y agremiación— por imperio del principio de progresividad.

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 11 de febrero de 2020, en el precedente “Internas Unidad 31 SPF y otros s/ hábeas corpus”, reconoció a las mujeres que trabajan en la cárcel de Ezeiza el acceso a todos los beneficios de la seguridad social. Sostuvo que *“el trabajo penitenciario constituye, sin lugar a duda, una de las formas de trabajo humano que, como tal, goza de tutela constitucional (arts. 14 y 14 bis de la Constitución Nacional)”*.

Sobre ese escenario incidieron dos hechos de sentido regresivo. En primer lugar, las Resoluciones Ministeriales 1346/2024 y 429/2025 obligaron a los internos del Servicio Penitenciario Federal a realizar tareas de limpieza y mantenimiento durante hasta cinco horas diarias sin remuneración, y limitaron el trabajo remunerado a solo el cinco por ciento de la población carcelaria, cuando aproximadamente el noventa y ocho por ciento de los detenidos realizaba tareas vinculadas al funcionamiento de los penales, hasta entonces remuneradas. Quienes ya cumplían jornadas de ocho o nueve horas debieron sumar esas cinco horas no remuneradas, alcanzando jornadas de trece o catorce horas, en vulneración de los estándares internacionales en materia de jornada de trabajo; ello generó una ola de reclamos por vía de hábeas corpus, en tanto la imposibilidad de trabajar o la merma salarial importan un agravamiento ilegítimo de las condiciones de detención.

En segundo lugar, y en lo que constituye el objeto central de este apartado, la Ley 27.802 excluye a este colectivo del ámbito de aplicación de la LCT y, además, en su artículo 216, deroga los incisos f) y g) del artículo 107 de la Ley 24.660, que establecían que el trabajo de los detenidos debía ser remunerado y que a las relaciones laborales en

contexto de encierro se aplicaba la normativa laboral y previsional vigente en el medio libre. Tal derogación configura un retroceso significativo respecto de la línea de progresividad construida por la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Casación Penal y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la última década.

VI). CONSIDERACIONES FINALES

El recorrido efectuado por las distintas categorías excluidas del artículo 2 LCT permite advertir un patrón común. La reforma introducida por la Ley 27.802 no se limita a reordenar la articulación entre el régimen general y los estatutos especiales, sino que modifica el fundamento mismo de las exclusiones: mientras que el sistema anterior excluía a colectivos que contaban con un régimen protectorio sustitutivo, el nuevo sistema excluye, en varios supuestos, a colectivos que carecen de un régimen tuitivo equivalente, dejándolos librados a la regulación civil y comercial o a marcos normativos incipientes y estructuralmente débiles, como el Título XII de la propia Ley 27.802 respecto de los prestadores de plataformas.

Frente a ese escenario, los principios clásicos del derecho del trabajo argentino —primacía de la realidad, irrenunciabilidad, progresividad, interpretación más favorable al trabajador— continúan operando como herramientas de control judicial imprescindibles, en articulación con los estándares constitucionales de los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional y con los instrumentos internacionales de derechos humanos y del trabajo incorporados por el artículo 75 inciso 22. La reforma del artículo 2 LCT, lejos de agotar el debate sobre la calificación jurídica de estos vínculos, lo traslada al terreno de la prueba de la dependencia técnica, económica y jurídica en cada caso concreto, con el obstáculo que significa el nuevo art. 23 LCT. La jurisprudencia deberá definir, en los próximos años, el alcance real de estas exclusiones frente a la garantía constitucional de que el trabajo, en todas sus formas, goce de la protección de las leyes.



María Cecilia Busleiman¹

LA DUDA YA NO FAVORECE. LA DEROGACIÓN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO PROBATIONEM EN LA LEY 27.802 Y SUS CONSECUENCIAS EN EL PROCESO LABORAL

¹ Abogada, Especialista en Derecho Procesal. Vocal de la Sala Segunda de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN. OBJETIVO DE ESTA PRESENTACIÓN

Recientemente, los operadores del derecho del Trabajo, hemos sido testigos de nueva modificación de la Ley 20.744, a manos de la llamada Ley de Modernización Laboral, n° 27.802, sancionada el 27/2/2026, promulgada mediante el Decreto 137/2026, y vigente, en general, desde el día 6/3/2026. Vale esta última aclaración, puesto que algunos artículos tuvieron operatividad inmediata, mientras que para otros se previó una entrada en vigencia diferida al año 2027 y 2028.

La mencionada es, sin duda, la reforma más amplia, estructural y profunda del régimen laboral en medio siglo. Desde el punto de vista estrictamente jurídico, el análisis de los fundamentos de la reforma en general no es tarea sencilla, en tanto las razones que estructuran la justificación oficial de los cambios dispuestos, se relacionan mucho más con objetivos de política pública que con argumentos de derecho: reducción de la litigiosidad, incremento de la previsibilidad de los costos laborales y adaptación del régimen jurídico a nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, Silvana Pérez Talamonti², subraya que la fundamentación oficial declara expresamente objetivos de disminución de costos y atracción de inversiones. Sostiene que, si bien los fundamentos son legítimos dentro del margen de configuración del Congreso, pertenecen al terreno de la oportunidad y la conveniencia, no a una defensa doctrinaria de por qué estos principios debían caer. Destaca la autora, que la ley 27.802, opera “*un mecanismo de precarización jurídica: el proceso mediante el cual no se suprimen derechos en términos formales, pero se desarticulan los mecanismos que permiten su ejercicio efectivo en el caso concreto. Esa categoría es complementaria de la noción de regresividad funcional -la reducción efectiva del nivel de protección alcanzado-...*”. Sin dudas, esta transformación en su conjunto, reconfigura el modelo de relaciones laborales y nos coloca ante un nuevo orden jurídico laboral, en el que algunos de los pilares que lo sostuvieron hasta su entrada en vigencia fueron puestos en jaque y otros desaparecieron, al menos en la letra de la ley, puesto que no es minoritaria la calificada doctrina nacional que sostiene que los elementos estructurales que hacen a la esencia de esta disciplina no sucumben frente a las vicisitudes legislativas, pese a que, sin duda alguna, la intención reformadora quedó plasmada en este nuevo Régimen de Contrato de Trabajo.

No obstante, ello, lo cierto es que el concepto del *in dubio pro operario probationem*, plasmado hasta la reforma en el art. 9 de la Ley 20.744, y en el que se detiene deliberadamente esta presentación, fue quitado de la prescripción normativa y a nadie escapa que tal derogación no puede mirarse como una modificación aislada ni casual. Se trata de la

supresión de una de las manifestaciones instrumentales del principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Carta Fundamental, puesto que, si bien este último, en su dimensión probatoria, no tiene consagración positiva en el texto constitucional, sino que es una construcción del derecho legal incorporada en 1974, la doctrina lo ha consolidado como expresión del paradigma protectorio, que sí la tiene³ por lo que su relevancia se potencia en cuanto se entiende a su eliminación como componente de un patrón de debilitamiento sistémico de aquella máxima, inescindiblemente unido a la idea del trabajador como “*sujeto de preferente tutela constitucional*” -según fue definido por la propia CSJN en sus emblemáticos fallos “Vizzotti” y “Aquino” entre otros-, el que despliega sus efectos a través de diversas herramientas legislativas, según el momento de la vida del derecho en que actúa.

El *in dubio pro operario probationem* incide, precisamente, sobre el plano adjetivo, en tanto gobierna la determinación y la acreditación del derecho: cómo se resuelve la duda al apreciar la prueba producida. Por su naturaleza procesal, su función consiste en garantizar que el derecho pueda hacerse valer cuando se lo discute en sede judicial, neutralizando la asimetría estructural en el momento del conflicto y del proceso, esto es, allí donde el trabajador debe acreditar extremos que muchas veces se hallan bajo la órbita exclusiva, sea documental o testimonial, del empleador. Suprimir esta regla podría implicar, en los casos en los que su operatividad aparece indudable, desactivar la herramienta protectora que operaba en el terreno donde la desigualdad de poder se vuelve más visible: el del reclamo.



2 (PRECARIZACIÓN JURÍDICA Y REGRESIVIDAD NORMATIVA EN LA LEY 27.802, REVISTA del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), mayo 2026. Director: Julio Armando Grisolia, disponible en <https://revista-ideides.com/precarizacion-juridica-y-regresividad-normativa-en-la-ley-27-802>)

3 (Grisolia, J. A. (2025). Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (3ª ed.). Buenos Aires: La Ley; citado por Pérez Talamonti, Ibídem), u op. citada).

II). LA PERMANENCIA DE LO ESENCIAL: PRINCIPIOS LABORALES FRENTE A LA COYUNTURA LEGISLATIVA

Citando a Roberto García Martínez, el maestro Américo Plá Rodríguez nos enseña que *“dada su permanente evolución y su surgimiento reciente, el derecho laboral necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual...”*⁴ El primero de los nombrados realza con toda claridad la trascendencia de las máximas propias de esta disciplina, pues la legislación del trabajo es *“generalmente coyuntural, circunstancial, detallista, cuando no oportunista, y en permanente cambio”*.⁵ Es por ello que debe elaborar en gran parte sus soluciones trascendiendo la estructura conceptual sistematizada en los códigos, leyes y resoluciones. De ahí lo imprescindible de la existencia y el reconocimiento de aquellos como parte esencial e inescindible de nuestra disciplina, pues constituyen su armazón fundamental, que se mantiene firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de las normas⁶. Al decir de la más relevante doctrina, los principios son como una especie de derecho no dicho, por lo que la modificación de las normas que los consagran positivamente no podría alterar su esencia.

Esa condición de “derecho no dicho” cobra particular relevancia frente a los procesos de cambios normativos que, invocando razones de modernización o adaptación a nuevas realidades productivas, revisan periódicamente el contenido de la legislación laboral. En ese contexto, los principios cumplen una función de preservación de la identidad de la disciplina: mientras las normas positivas resultan naturalmente permeables a las decisiones del legislador de cada tiempo, los principios operan como una referencia estable que orienta tanto la producción normativa como su interpretación y aplicación, resguardando el sentido tuitivo que caracteriza al Derecho del Trabajo. Como enseña Mario Ackerman, los principios no solo cumplen las funciones clásicas -informadora, normativa e interpretativa- sino que además brindan al Derecho del Trabajo *identidad y autonomía*, y legitiman y limitan sus medios técnicos, en tanto expresan aquello que distingue a esta rama del derecho de las restantes⁷. En idéntica dirección, Germán Bidart Campos ha señalado que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional constituye la expresión del constitucionalismo social en nuestro país, del que se desprende un mandato dirigido tanto al legislador como a los operadores jurídicos para que, en la regulación y aplicación de las relaciones laborales, se preserve el criterio de amparo del trabajador.

Este mandato encuentra complemento en el bloque de constitucionalidad federal incorporado por la reforma de 1994 (art. 75, incs. 22 y 23, CN), del que emerge el principio de progresividad y su correlato de no regresividad en materia de derechos sociales, conforme al cual las medidas deliberadamente regresivas requieren una consideración especialmente cuidadosa y una justificación suficiente. Como se dijo antes, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el citado precedente “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.” (Fallos 327:3753, 21/09/2004), afirmó que *“el art. 14 bis de la Constitución Nacional no ha tenido otra finalidad que hacer de todo hombre y mujer trabajadores, sujetos de preferente tutela constitucional”*, doctrina reiterada en “Vizzoti” (Fallos 327:3677) y en pronunciamientos posteriores. Los principios del Derecho del Trabajo, entonces, no constituyen una mera declaración programática, sino parámetros de validez material y verdaderos límites materiales al obrar del legislador: las reformas pueden legítimamente modificar reglas técnicas, revisar cuantías, redistribuir cargas procesales o rediseñar procedimientos, pero encuentran su límite en el núcleo protector que da razón de ser a la disciplina. Precisamente en ello reside, como ad-



4 (Los principios del Derecho del Trabajo, 3a edición actualizada, Ed. Depalma, 1998, pág. 4).

5 (citado por Plá Rodríguez en op. citada, pág. 4).

6 (Grisolia, J. A. (2025). *Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (3ª ed.). Buenos Aires: La Ley; citado por Pérez Talamonti, Ibidem), u op. citada).

7 (Ackerman, Mario E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T. I, pp. 320-323).

vertía Plá Rodríguez⁸, la razón de no cristalizar los principios en un texto positivo: su vigencia no depende del reconocimiento normativo circunstancial, sino que subsiste como sustrato conceptual permanente de la disciplina.

III). RECORRIDO HISTÓRICO DE LAS REFORMAS QUE AFECTARON EL IN DUBIO PRO OPERARIO PROBATIONEM

El art. 9, anterior a marzo de 2026, establecía: “Principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador” (énfasis agregado). Sin duda alguna, el legislador había introducido una norma que, según parte relevante de la doctrina, tiene de neto corte procesal (de actividad) en el ordenamiento de fondo, para el aseguramiento de un cierto estándar de preferencia en la producción del conocimiento de los hechos en los conflictos laborales.

La modificación eliminó el principio tanto en lo sustancial -aspecto que, si bien no puedo pasar por alto, su análisis y valoración debe ser objeto de un análisis autónomo, por la trascendencia de sus efectos-, incorporando además al primer párrafo la pauta del “conglobamiento por instituciones” para la aplicación de las disposiciones normativas en la solución del conflicto, como en lo adjetivo. En este último aspecto y en lo que atañe a esta presentación, eliminó en el segundo párrafo del dispositivo, la pauta que fue subrayada en el apartado anterior, quedando redactada del siguiente modo: “Principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.”

Cabe reseñar que, en el texto original sancionado en el año 1974, la ley 20.744 ya establecía que la duda -tanto en la interpretación de la ley como en la apreciación de la prueba- debía volcarse a favor del trabajador. Con el advenimiento del gobierno de facto, la ley 21.927, de 1976, mutiló el art. 9, y eliminó la frase vinculada a la valoración de la prueba, la que fue reincorporada en el año 2008, a través de la ley 26.428, al renovar aquella solución inicial para los casos en que la duda recayera “en la

apreciación de la prueba en los casos concretos”, con lo que, nuevamente, si el juez, tras producirse y ponderar la colecta probatoria, mantenía una duda razonable e insalvable sobre los hechos, debía fallar en beneficio del trabajador. Cabe decir que, durante esos treinta y dos años sin la norma expresa, la jurisprudencia y la doctrina siguieron discutiendo el principio, y algunos autores, como Centeno y Plá Rodríguez, sostenían que aún sin ella, el principio seguía siendo aplicable como derivación del protectorio. El último sostenía que justamente las mismas razones de desigualdad compensatoria que dieron origen a la aplicación del “in dubio pro operario” en la interpretación de las normas, justifican su extensión al análisis de los hechos, ya que el trabajador, por lo general, tiene mucha mayor dificultad que el empleador para probar determinados sucesos, aportar ciertos datos u obtener algunos informes o documentos.⁹



De todas maneras, la incorporación no fue recibida de buena gana por la totalidad de la doctrina laboralista. Autores como Etala, entendieron que la reforma había sido innecesaria,¹⁰ mientras que por ejemplo, el propio Recalde, además de entender que la necesidad derivaba de una reivindicación histórica al mentor de la norma de la ley 20.744

9 (Plá Rodríguez, *Américo, Los principios del derecho del trabajo*, 2ª edición actualizada, reimpresión, Depalma, Bs. As., 1990, p.46, citado por Alicia Allovero, “El “in dubio pro operario” en la valoración de la prueba.” Trabajo presentado para el módulo “Derecho Procesal Laboral” de la “Especialización en Derecho Judicial y de la Judicatura”, Facultad de Derecho y Cs. Sociales. UCC, publicado en Revista Actualidad Jurídica de Córdoba, Volumen 147, año 2010)

10 (Etala, Juan José (H) y González Rossi, Alejandro, *La reciente reforma al art. 9 del RCT. Una norma innecesaria y excesiva*, DT. 2009-239).

y un imperativo ético categórico, sostuvo que era un requerimiento de la realidad judicial habilitar al intérprete de los hechos, solo en los casos de razonable duda en la interpretación fáctica, para inclinarse a favor de la pretensión del operario.¹¹

IV). EL IN DUBIO PRO OPERARIO Y LA DUDA RAZONABLE: DELIMITACIÓN DE SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sin perjuicio de la modificación operada en el plano legal, la aplicación uniforme y lineal de la reforma en materia probatoria no está en modo alguno asegurada. Tal como se apuntó en apartados anteriores, para una vasta corriente, tanto doctrinaria como jurisprudencial, los principios que subyacen y sobrevuelan al derecho del trabajo, como el protectorio, el de primacía de la realidad, el de progresividad, no agotan su existencia en la letra de la ley que los recepta: encuentran anclaje también en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en un plexo convencional de jerarquía equiparada, definiendo al primero como una directriz política dirigida al legislador, que se manifiesta a través de tres reglas técnicas: la condición más beneficiosa, la norma más favorable y el in dubio pro operario.¹²

Es la desigualdad jerárquica, negocial, económica y cultural existente entre el empleador y su dependiente, la que justifica la existencia de esta máxima y lo que ha llevado a un sector relevante de la doctrina y de la magistratura a considerarla parte del núcleo estructural de la disciplina, difícilmente disponible por la vía de una reforma legal ordinaria. Es razonable prever, en ese marco, que los tribunales particularmente identificados con una lectura fuertemente principista del derecho laboral, procuren preservar la operatividad sustancial del protectorio a través de herramientas hermenéuticas alternativas: la interpretación sistemática y armonizante con las cláusulas constitucionales y convencionales aún vigentes, la reconducción del razonamiento hacia las reglas dinámicas de la carga probatoria, la ponderación de las cargas en función de la disponibilidad efectiva de la prueba, o la invocación misma del principio protectorio como criterio residual de decisión. La cuestión, entonces, no queda del todo saldada por la supresión del texto legal, sino que se desplaza hacia un terreno más matizado, donde la subsistencia práctica del principio dependerá tanto de la orientación jurisprudencial de cada tribunal como de la construcción argumental que en cada caso se ensaye. Es precisamente en ese escenario -en el que el favor probationem podría continuar operando por vías indirectas- donde recobra pleno sentido preguntarse por el alcance y la naturaleza

de la duda que habilita su aplicación: cuál es su umbral, qué grado de convicción del juzgador la configura, y sobre qué material probatorio debe recaer para desplazar la carga de la incertidumbre. Sin ese análisis, la supervivencia del principio se tornaría meramente nominal; con él, en cambio, queda delimitado el terreno en el que su operatividad efectiva puede seguir desplegándose pese a la reforma.

Previamente, bueno es destacar que no debe confundirse el in dubio pro operario factis, que refiere a la duda del juzgador sobre cómo ocurrieron los hechos de la causa o cuál es la verdad histórica, con el in dubio pro operario probationem, que alude a ese estado mental de incertidumbre, pero respecto del valor, eficacia o alcance de los medios de prueba aportados (por ej. testimonios contradictorios pero idóneos), que es precisamente el que nos ocupa. La distinción no es una cuestión menor, puesto que, si la duda se predicara del hecho, el principio operaría como una regla de suplencia que redistribuiría el onus probandi al margen de las reglas probatorias generales y de las del proceso laboral estrictamente, extremo que la doctrina laboralista argentina había rechazado ya bajo el texto originario de la ley 20.744.

Aclarado ello, la cuestión que atravesó a este debate en materia probatoria y que constituye el nudo hermenéutico del instituto es: ¿cómo debe o debía ser la “duda” que la norma exige al juez para inclinar su decisión a favor del trabajador? Cabe advertir que no es una simple situación de falta de asertividad o certeza, sino que aquella debe ser objetiva e insalvable, y debe persistir luego de echar mano a las diversas y numerosas herramientas procesales con los que cuenta el intérprete para superar la incertidumbre que pueda generarle la base fáctica relevada y los elementos aportados, por ejemplo la posibilidad de interrogar libremente a testigos, designar peritos o especialistas, ordenar la instrucción de la prueba aún de oficio y, hasta la clausura del debate y aún antes de dictar sentencia, como es de uso y costumbre, disponer las medidas para mejor proveer que estime convenientes para despejarla.

En este sentido,¹³ autores de la talla de Justo López, Amadeo Allocati y Vázquez Vialard, con algunos matices distintivos, coincidieron, en posición que comparto plenamente, en que el principio no puede utilizarse para subsanar la inactividad probatoria de las partes ni para alterar la carga de la prueba¹⁴, posición que fue después ratificada jurisprudencial durante toda la vigencia de la ley 26.428, en el sentido que la duda no surge por ausencia de elementos convictivos, sino que, por el contrario, debe haber pruebas que

11 (Recalde, Héctor Recalde, Leandro “Fundamentos de la Reforma al artículo 9 de la LCT” - Sup. Act. 21/04/2009, 21/04/2009.

12 (Maza, Miguel Á., “La reforma al art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo: la regla in dubio pro operario en materia de apreciación de la prueba”, 2009 (comentario a la ley 26.428) —, publicado en Red Social FUVJA (sistema de integración y servicios en línea de la Federación Única de Viajantes de la Argentina)

13 (Vitantonio, Nicolás J. R., “El principio in dubio pro operario y la valoración de la prueba en el procedimiento laboral”, Revista M y F del Ministerio Público de la Provincia de Santa Fe, 2014, pp. 277-278 (parágrafos E.1 y E.2). El autor formula la distinción al analizar el lenguaje del legislador y examinar los cinco elementos claves del concepto de prueba en el proceso.)

14 (López, Justo, comentario al art. 9 en Ley de Contrato de Trabajo comentada, López - Centeno - Fernández Madrid, Ed. Contabilidad Moderna, 1977, T. I, pp. 92 y ss.; Allocati, Amadeo, “La duda en el derecho laboral”, L.T. T° XV, pp. 209 y ss.; Vázquez Vialard, Antonio, “La aplicación de la regla in dubio pro operario” en el proceso laboral”, ponencia al VIII Congreso Iberoamericano y VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Buenos Aires, 1983 (reproducida en T y SS 1983-321). Los cuatro autores están reseñados por Vitantonio en su artículo, pp. 273-276.

lleven a presumir que las cosas sucedieron en la forma en que el trabajador las relata, por lo que, en esta dimensión, el principio debería tener una aplicación práctica casi nula, ya que la búsqueda de la verdad real por parte del juzgador no lo habilita de modo alguno a avanzar por sobre la actividad probatoria de las partes.

Ahora bien, si la duda recae en el valor convictivo de la prueba efectivamente producida, el principio se resignifica y opera dentro del sistema de ponderación de la sana crítica racional que rige el procedimiento laboral, y no por encima de él. Recordemos que, en nuestro ordenamiento procesal, aquella no está tasada previamente ni su valor probatorio depende absolutamente de la voluntad del intérprete, quien, si bien goza de un cierto grado de discrecionalidad, debe sujetar esa actividad a reglas, actuando como directiva de desempate cuando dos conclusiones son racionalmente posibles y las máximas de la experiencia no bastan para inclinar la balanza. Es justamente en este último sentido en el que



cabe reconocer virtualidad práctica al concepto derogado, debiendo agotar, en todos los casos, la aplicación de aquellas reglas, de modo tal que deba acudir al principio como última ratio para dirimir una duda razonable, pero nunca, ser reitera, para subsanar omisiones probatorias.¹⁵ En igual sentido se ha dicho que “Es decir que la regla del art. 9, LCT, se aplica cuando los medios de prueba incorporados al proceso y de acuerdo a la sana crítica racional arrojan una convicción que no llega a ser plena -de allí la duda- sobre el entramado fáctico objeto de conocimiento. Supone una situación en la cual los medios de prueba incorporados existen y son idóneos, aún cuándo no para formar convicción plena, arrojando cierto margen de duda razonable, sobre los hechos alegados, objeto de conocimiento en el juez. Es en este escenario en el que, entre dos conclusiones posibles el juzgador debe optar por mandato legal, por la conclusión más favorable al trabajador, por cuánto de otro modo la conclusión sería aquella favorable al empleador, en violación de la norma constitucional. Pero la regla no purga las hipótesis de ausencia o insuficiencia probatoria, como ha ocurrido en el caso de autos, tampoco la regla desplaza la sana crítica racional, como criterio de valoración de la prueba.”¹⁶

Por su parte, Miguel Ángel Maza, referente comprometido con el principio protectorio, deja clara su posición, en orden a que la regla del art. 9 deriva del protectorio, y la ancla en la desigualdad estructural del vínculo dependiente y en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.¹⁷ Sin perjuicio de ello, afirma de manera contundente que el “favor probatorio”, bien empleado, no es una herramienta para relevar al trabajador de la carga de probar, sino un remedio de último recurso y excepcional, reservado a esa “duda que no permite dormir al buen juez”, aquella en que la prueba casi ha producido convicción y no lo logra sino por muy poco. Fuera de ese supuesto extremo -lo advierte con énfasis el autor- reemplazar la convicción que el magistrado debe alcanzar por la vía fácil de reputar dudosa toda la producción probatoria conduce a la violación del debido proceso y a decisiones injustas, lo que en modo alguno puede convalidar el ordenamiento jurídico procesal. En línea similar y haciendo hincapié en las características de la incertidumbre que debe invadir al juzgador, Tosto¹⁸ explicaba que el principio de favorabilidad ante la indeterminación fáctica exige que, frente a valoraciones probatorias divergentes y plausibles, el juzgador decline su elección hacia la opción que resulte más beneficiosa para el afectado. Bajo esta premisa, la duda procesal no debe asimilarse a una simple vacilación psicológica o subjetiva

15 (Ackerman, Mario E., posición reseñada en la CNAT, Sala pertinente, sentencia del 5/02/2013 en Expte. N° 379.223/2008 (donde se aplica el principio para acreditar fecha de ingreso a partir de prueba testimonial no concluyente); ver también su Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal-Culzoni.)

16 Tadiotto, Érica Analía vs. Qerardi, Omar Ariel s. Despido /// 1º Cám. Trab., Mendoza; 26/06/2015; Rubinzal Online; 50039; RCJ 5905/15

17 MIGUEL ÁNGEL MAZA, “La reforma al art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo: la regla in dubio pro operario en materia de apreciación de la prueba”, Revista de Derecho Laboral, 2009-2, Contratación y registración laboral, Ed Rubinzal-Culzoni Editores (Santa Fe, Argentina), pag. 179 a 190)

18 (Tosto, Gabriel A., “Ante la duda en la apreciación de la prueba, debe decidirse en el sentido más favorable al trabajador.”, Revista de Derecho laboral Actualidad; 2009-1, p. 275-282 - Semanario Jurídico, Laboral y Previsional; 2008 L-XI, p. 325-326)

del tribunal, sino a un estado de incertidumbre objetivo que subsiste tras la aplicación rigurosa de las reglas de valoración de los medios de prueba. Por consiguiente, es imperativo que este escenario de indeterminación y la circunstancia de haber usado las reglas (procesales y sustanciales) para arribar a la conclusión obtenida del material probatorio, quede plenamente exteriorizado y fundamentado en la premisa fáctica de la sentencia, para lograr un pronunciamiento motivado, garantizando así que la decisión sea transparente y quede sujeta al control de revisión de las partes, los órganos superiores y la comunidad jurídica en general.

V). EL PARALELISMO: LA TRIPLE DEMOLICIÓN DEL RÉGIMEN PROBATORIO PROTECTORIO

Lo expuesto anteriormente, cobra mayor relevancia aún, si se repara en que la Ley de Modernización Laboral no avanzó, en materia de prueba y valoración, solamente sobre el dispositivo del art. 9, de la ley 20.744, sino que también lo hizo fuertemente en relación a los artículos 23, 52, 54 y 55 del mismo cuerpo legal, cambios que impactan de manera directa y fatal sobre tres momentos de una misma actividad que despoja, en capas superpuestas, toda la arquitectura probatoria construida justamente para compensar la desigualdad estructural del trabajador en el acceso y en el control de la prueba.

En sentido técnico estricto, la eliminación de la regla de la duda favorable en la apreciación de la prueba suprime la extensión expresa del in dubio pro operario, a la regla general de carga de la prueba y a la referencia a la verdad objetiva. Y en este sentido, la reforma de los arts. 52 y 55, y la desaparición del 54, si bien operan en un plano anterior, afectan de manera directa la posición del dependiente en el proceso. Adviértase que, si bien se conserva la presunción a favor del trabajador demandante frente a la falta de registración, al extinguir la obligación de llevar el libro especial -con las circunstancias de la relación laboral habida y las formalidades de rúbrica y foliatura, que hacen a la fiscalización de su contenido-, y las planillas de horarios y descansos, registros u otros elementos de contralor, deja a aquella desprovista del andamiaje formal. En otras palabras, la presunción sobrevive como enunciado, pero se erosiona en su aplicación concreta, pues se pierde, entre otros conceptos, la construcción jurisprudencial que asimilaba libros irregulares a libros inexistentes, o que tenía por cierta la jornada de trabajo denunciada por el dependiente, frente a la falta de exhibición de la planilla en la que el empleador debía consignar los ingresos y salidas. Finalmente, la modificación del art. 23 -que profundiza la línea iniciada por la Ley 27.742- pretende derribar toda sospecha de existencia de un contrato de trabajo con la sola presentación de facturas o recibos correspondientes a otra forma de contratación o cuando estas fueren de obras, servicios profesionales u oficios o el pago se canalice por sistemas bancarios, extendiendo

esa ausencia de presunción “a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

Leídas en conjunto, las tres reformas actúan sobre una única cadena probatoria escalonada. En su primer eslabón, el art. 23 operaba como puerta de entrada al derecho del trabajo: acreditada la prestación, hacía nacer la presunción de laboralidad aun frente a facturación como monotributista, en aplicación del principio de primacía de la realidad. En el segundo, las presunciones ligadas a la registración (arts. 54 y 55) refinaban la prueba de los extremos esenciales del contrato, como fecha de ingreso, remuneración y jornada. Y, en el tercero, el art. 9 funcionaba como cláusula de cierre valorativa: la duda residual, tras la valoración probatoria, se resolvía a favor del trabajador, desplazando la carga de la incertidumbre hacia el empleador, sujeto mejor situado para producir prueba (documentación en su poder, testigos bajo su órbita, registros que él mismo debía llevar).

Bajo la Ley 27.802, esa cadena se rompe precisamente en el terreno donde el fraude laboral se articula con mayor frecuencia. El trabajador que fue obligado a facturar como monotributista o inscribirse como prestador autónomo se encuentra con que la presunción del art. 23 no juega por la sola prestación de servicios, con que el régimen protectorio de la registración pierde eficacia operativa, y con que la duda sobre los elementos configurativos de la dependencia (técnica, económica, jurídica), ya no se resuelve en su favor. El efecto sobre los supuestos paradigmáticos de disfraz de la relación laboral -profesiones, oficios, emisión de facturas- no es colateral: es el efecto central de las tres reformas leídas sistémicamente.

Cabe recordar que el art. 75, inc. 23, de la Constitución Nacional impone al Estado un mandato de acción positiva, dirigido a garantizar el pleno goce de los derechos reconocidos constitucional y convencionalmente. Ese mandato se corresponde con el art. 2.1 del PIDESC, que obliga a los Estados Parte a adoptar medidas para lograr progresivamente la efectividad de esos derechos, cláusula de la que se deriva, según el Comité DESC y la propia CSJN, una presunción de no regresividad: toda medida que reduzca el nivel de protección alcanzado requiere una justificación específica. En ese marco, el in dubio pro operario probationem y las normas afectadas, mencionadas en este apartado, constituyen la concreción legislativa de dicho mandato, en tanto establecen presunciones y consecuencias probatorias orientadas a equilibrar la desigualdad estructural entre las partes de la relación laboral. La demolición conjunta de esas herramientas probatorias que aquí se objeta implica, por tanto, un retroceso en el estándar de tutela que no fue acompañado de la justificación que ese marco normativo exige.

VI). APLICACIÓN DEL PRINCIPIO POR LOS TRIBUNALES ARGENTINOS ANTES DE LA LEY 27.802

A fin de comprender la relevancia dada al principio atacado, en vigencia de su consagración legislativa anterior, y para entender y avizorar el escenario venidero a partir de la reforma, con las consideraciones efectuadas previamente, estimamos oportuno y atinado efectuar un relevamiento en el sistema judicial argentino, para conocer el alcance y los efectos de la aplicación efectiva del “favor probatorio”.

Porque no son pocos los precedentes en los que los tribunales argentinos han resuelto con apoyo del principio hoy derogado, y aunque en muchos de ellos se invocó este último como apoyo o a mayor abundamiento, en tantos otros su existencia fue determinante para decidir. A continuación, transcribimos la doctrina volcada en algunos de ellos, dictados en épocas distintas y tanto por tribunales nacionales como provinciales, y del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, solo a modo de paneo y en una tarea que, atento a los límites metodológicos de esta presentación, en modo alguno agota los precedentes sobre la materia.

1. Contra la sentencia de primera instancia se alza la demandada, cuestionando la procedencia de la indemnización por maternidad contemplada en el art. 182, LCT. Se queja de que se haya hecho mención a lo dispuesto en el art. 9, LCT, en el alcance y valoración de la prueba testimonial e insiste que los hechos descriptos en la demanda acerca de la notificación del embarazo no existieron. El tribunal de primera instancia relevó que al día siguiente de que la actora informara en el ámbito laboral que se encontraba embarazada, la empleadora le envió una notificación de despido sin justa causa. Ello resulta para el juzgador y la a quem, suficiente para concluir que existen serios y concordantes indicios de que el despido fue dispuesto por razones de embarazo, por lo que resolvió la confirmación del fallo, aludiendo expresamente a lo dispuesto en el art. 9, LCT, con base en que la norma es clara en cuanto establece que en caso de duda acerca de la apreciación de la prueba vertida en la causa, debe estarse a aquella valoración que sea más favorable para la persona trabajadora. Su contenido es concordante con el carácter de sujeto de preferente tutela constitucional al que hace referencia el Alto Tribunal en numerosos fallos (“Aquino”, “Vizzoti”, etc.) y con lo dispuesto por el art. 14 bis, Constitución Nacional. (Luna, Myrian Analía vs. Hogar San Francisco de la Loma S.R.L. s. Despido /// CNTrab. Sala IV; 30/06/2021; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 1050/22)

2. “La forma de estructurar el vínculo por parte de Techinst SA contiene elementos formales que permiten abrigar alguna duda en relación a la existencia de una relación contractual de prestación de servicios autónomos, tales como la

posibilidad de que la accionante tomara vacaciones o descansos voluntariamente designando un sustituto, o el hecho de la prestación de tareas fuera de las oficinas de la demandada, pero sin perjuicio de la aplicación de la disposición del segundo párrafo del art. 9, LCT, en cuanto a que si recayese una duda en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en el caso concreto, el juez debe decidir en el sentido más favorable al trabajador, cabe considerar que el hecho de la existencia de un vínculo que se ha extendido por tres años, que debía prestarse todos los días de la semana, sumado al hecho de la correlatividad de las facturas emitidas (prácticamente absoluta), la existencia de un rango horario por demás acotado de entrega de los informes (resúmenes de noticias), y hasta el hecho accesorio de que debiera informar cuándo se tomaría un descanso y la persona que iba a reemplazarla, generan la convicción de la existencia de un vínculo en relación de dependencia entre la demandante y Techinst SA, sin que el hecho de que la actora pudiera disponer de su descanso (excusa mínima y lógica en una tarea diaria los siete días de la semana, que demuestra, además, que lejos de lo planteado por las demandadas, no se trataban de necesidades puntuales, amén de que sería muy fácil eludir la aplicación de la ley con sólo permitir a la trabajadora disponer de sus descansos, y ello se observa en cualquier caso de relación de dependencia con jornada flexible), o que trabajara fuera de las oficinas de la empleadora (supuesto que demuestra una modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, no la inexistencia de dependencia, sobre todo, en el caso de una persona que no tiene una organización propia, más allá de unos mínimos instrumentos de trabajo) sean suficientes para configurar una especie de trabajo autónomo.” (Schinca, Ximena vs. Siderca S.A. y otros s. Despido /// CNTrab. Sala IV; 14/12/2020; Rubinzal Online; RC J 3975/21)



3. En el fallo “Mautino, Daniel Germán c/ Mahle Argentina S.A. s/ Cobro de Pesos Laboral”, el tribunal confirmó la calificación del despido del actor como injustificado tras valorar críticamente el material probatorio aportado por la empleadora -una videofilmación cuya autenticidad no fue reconocida por el actor y respecto de la cual los testigos no coincidieron en identificarlo ni en describir los elementos allí acarreados, un acta suscripta en sede de la empresa cuya validez fue cuestionada por el propio firmante alegando vicio en la voluntad, y testimoniales que no lograron acreditar de manera categórica el hecho endilgado-. Como fundamento de cierre, la Sala sostuvo que resultaba aplicable la norma contenida en el art. 9 de la LCT referente al in dubio pro operario, “mediante el cual, en casos concretos las situaciones fácticas o resultados de las pruebas se deben interpretar, en caso de duda, a favor del trabajador”. (Sala II de la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de la Quinta Circunscripción Judicial de Rafaela (Santa Fe), Sent. del. 2/5/2022, citado en Nota a fallo “El peso de la prueba y el in dubio pro operario: una dialéctica en el derecho laboral. Autor Pozzoli, C. E. (2022), Carrera de Abogacía. Universidad Siglo 21.

4. “Cabe confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda, pues si conforme a la prueba testimonial la época de ingreso del actor a las órdenes del demandado no es clara, al existir una duda razonable respecto de la realidad de la situación debe acudirse a la manda del art. 9 de la LCT, dirimiendo la duda en favor de la posición más beneficiosa para el trabajador. Sin perjuicio de los testigos son amigos o vecinos de la familia del actor que los propuso y han manifestado tener interés en el resultado del juicio, al señalar que tal interés no les impediría decir la verdad, se da un supuesto donde existe una duda razonable respecto de la realidad de la situación, por la que debe resolverse con base en la norma mencionada, dirimiendo la duda en favor de la posición más beneficiosa para el trabajador.” (“Fritz Castro Elsa Ester y otro c/ Zaldúa Blas José Luis y otros/ indemnización”. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, Sala II, 28/8/2018. Cita: MJ-JU-M-114269-AR | MJJ114269 | MJJ114269)

5. A nivel local, la Sala Sexta de Córdoba resolvió el caso aplicando la norma hoy derogada, justificando su posición en la doctrina que asume que debe “*el juzgador evaluar la prueba según las reglas de la sana crítica, con la ayuda de la lógica y de la experiencia, al considerar las pruebas en los casos concretos, ante la duda, podrá pronunciarse a favor del obrero, pues de la observación del comportamiento humano a veces surge que las distintas pruebas rendidas no reflejan la verdad de los hechos o no arrojan suficiente luz como para iluminar la convicción del Sentenciante, quien deberá considerar la desigualdad de las partes y la dificultad permanente de los trabajadores para el ofrecimiento y producción de sus pruebas*” (doctrina citada por Sebastián Serrano Alou en artículo titulado “La prueba testimonial a la luz del “in dubio pro operario” publicada en La Ley on line, año 2009”. (Autos “JUÁREZ, RAUL DOMINGO C/



DESARROLLOS AGROPECUARIOS S.A. Y OTROS - ORDINARIO – DESPIDO” Expediente 9633541, Sent 18, del 9/2/2024)

6. Del mismo modo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, integrada por los Dres. Angulo, Rubio y Sesín, hizo lugar al recurso de casación interpuesto por el trabajador contra la sentencia que había rechazado la demanda indemnizatoria fundada en la LRT por considerar no acreditado el accidente de trabajo denunciado. El actor reclamaba las prestaciones dinerarias derivadas de una incapacidad de rodilla derecha, a raíz de una caída ocurrida el 30/01/2018 mientras cumplía tareas de lectura de medidores en Villa Carlos Paz. El TSJ consideró que la solución del a quo no constituía una derivación razonada de las constancias de la causa, en tanto se encontraba fuera de controversia que ese día el actor concurrió a laborar y se retiró por baja médica conforme certificado asentido por el facultativo de la empresa, y las testimoniales ratificaban de modo concordante y consistente el origen laboral del acontecimiento súbito y violento, sumado al certificado del primer galeno asistente que daba cuenta de una lesión de síndrome meniscal compatible con la caída denunciada. En este marco, y siendo que el propio a quo había expuesto que tenía dudas insuperables respecto del curso de los acontecimientos, el Máximo Tribunal sostuvo expresamente que “si el propio Juzgador manifestó que tenía dudas acerca de lo realmente sucedido, debió zanjar la controversia en función de la máxima interpretativa del art. 9 LCT”, de modo que el veredicto fundado en esa circunstancia y en un análisis sesgado de la prueba carecía de la debida fundamentación. (Autos “JUAREZ MARIANO RUBEN C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA – ORDINARIO – ACCIDENTE (LEY DE RIESGOS)”, Sent N° 307, del 14/08/2025).

Los precedentes citados permiten sostener con base sólida que, en los dieciocho años de vigencia plena del principio (2008-2026), la jurisprudencia argentina, en general, aplicó la regla del in dubio pro operario probatorio de manera restrictiva y en supuestos acotados pero relevantes, en general vinculados a prueba testimonial no concluyente sobre ciertos aspectos de la vinculación, pero donde ya existía prueba parcial. No obstante ello, no podemos perder de vista la existencia de las otras herramientas con las que, al momento del dictado de aquellos precedentes, también contaba el accionante, y que ordenaban la actividad del juez al valorar la prueba y resolver, como las presunciones ya analizadas, y que, al igual que la norma bajo análisis, también fueron desaparecidas o sustancialmente debilitadas.





VII). CONCLUSIONES

El recorrido efectuado permite arribar a algunas reflexiones finales. La supresión del *in dubio pro operario probationem* del texto del art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo no puede leerse como una modificación aislada ni de alcance meramente enunciativo. Se inscribe, más bien, en una operación normativa de mayor amplitud, articulada con la reforma de los arts. 23, 52, 54 y 55 del mismo cuerpo legal, que reconfigura todo el andamiaje probatorio construido para compensar la desigualdad estructural del trabajador en el acceso y control de la prueba. Vista en ese conjunto, la reforma limita seriamente la posibilidad de revertir en sede judicial el desmantelamiento de los institutos protectores del derecho del trabajo, y ello por cuanto, si bien la jurisprudencia había hecho un uso restrictivo del principio derogado -limitándolo a supuestos puntuales de prueba testimonial no concluyente sobre extremos esenciales del contrato-, lo cierto es que la existencia de las presunciones legales de los arts. 23 y 55, hoy suprimidas o vaciadas de contenido operativo, constituía un soporte y una herramienta valiosa al momento de resolver, partiendo del dato incuestionable de que los medios probatorios se hallan, en la mayoría de los casos, en poder del empleador. Removidas esas herramientas, la solución no se avizora de modo tan nítido, y es allí donde recobra particular relevancia el rol del activismo judicial y el esfuerzo de la magistratura por alcanzar la verdad real, a mérito de la primacía de la realidad, principio cuya vigencia se halla fuera de toda discusión, y que continúa positivizado en el art. 21 de la Ley 20.744, conforme al cual

“habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación...”, debiendo priorizarse la sustancia del vínculo por sobre las apariencias formales con que se lo pretenda designar.

No debe perderse de vista, en esa línea, que el verdadero y auténtico reconocimiento de los derechos del trabajador no puede agotarse en su proclamación sustantiva. Requiere, necesariamente, una arquitectura procesal que permita transformar esos derechos reconocidos en derechos efectivamente exigibles y susceptibles de tutela. Allí donde las garantías procesales se debilitan, la protección sustantiva corre el riesgo de convertirse en una declaración meramente formal; allí donde, por el contrario, el ordenamiento fortalece los instrumentos destinados a equilibrar las posiciones procesales, el principio protectorio recupera su verdadera dimensión, condición indispensable para que el reconocimiento del derecho laboral sustantivo no resulte puramente declarativo. En el escenario que abre la reforma, esta observación adquiere doble importancia: por un lado, refuerza la preocupación por la merma de instrumentos adjetivos con los que contaba el trabajador para hacer valer sus derechos; por otro, ilumina el terreno en el que el debate ha de proseguir, esto es, el de las herramientas hermenéuticas y procesales que permitan reconstruir, por vías indirectas, aquella arquitectura debilitada.

La cuestión, en definitiva, no queda del todo saldada por la eliminación del texto normativo: se desplaza hacia un terreno más matizado, donde la subsistencia del *favor probationem* dependerá tanto de la orientación jurisprudencial de cada tribunal como de la construcción argumental que en cada caso se ensaye para reconducir la solución al principio protectorio de anclaje constitucional. Ese será, presumiblemente, el próximo capítulo de una discusión que la Ley 27.802 no clausura, sino que apenas reformula.



Gonzalo Albino Daghero¹

SOLIDARIDAD CONDICIONADA

el nuevo mapa de la responsabilidad
laboral tras la Ley 27.802.

¹ Abogado (UCC). Magister en Derecho Laboral y Relaciones Internacionales (UNTREF). Prosecretario Letrado en el TQJA n° 2 de la ciudad de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN

La Ley 27.802, conocida como Ley de Modernización Laboral, se trata de una de las reformas que sus propios impulsores describen como la más profunda que haya atravesado el derecho del trabajo argentino. La norma alcanza más de doscientos artículos y toca, con distinta intensidad, prácticamente todos los institutos de la Ley de Contrato de Trabajo. En ese universo tan amplio, se detiene en un núcleo específico y sensible: el régimen de la solidaridad.

Este instituto reúne ocho artículos -27, 28, 29, 29 bis, 30, 31, 225 y 228- que, a primera vista, podrían parecer piezas sueltas, pero no lo son. Todos responden a una misma lógica de fondo, y entenderla exige leerlos en conjunto y no como compartimentos estancos. La solidaridad, en el derecho del trabajo, fue, y sigue siendo, una herramienta pensada para que la fragmentación empresarial no termine licuando el crédito del trabajador, que, en la mayoría de los casos, no tiene forma de conocer ni de controlar cómo se organiza quien se beneficia de su trabajo.

Es importante dejar en claro que la Ley de Modernización Laboral **no elimina la solidaridad laboral, pero la transforma en su lógica de funcionamiento**. Donde antes bastaba, en general, con acreditar un hecho objetivo, por ejemplo, que la actividad contratada era normal y específica del establecimiento, que existía un conjunto económico permanente o que había mediado una transferencia, ahora el empleador dispone de vías de exención construidas sobre la diligencia documental o, directamente, sobre la prueba del fraude. **Se pasa, dicho de otro modo, de una solidaridad que opera casi automáticamente ante la comprobación de un hecho, a una solidaridad condicionada a la conducta de las partes.**



II). EL SOCIO-EMPLEADO (ART. 27 LCT)

El art. 27 LCT conserva, tras la reforma, su núcleo histórico: quien integra una sociedad y le presta a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, sujeto a las instrucciones que se le impartan, es considerado trabajador dependiente de esa sociedad a los fines de la ley laboral y de los regímenes que protegen el trabajo subordinado². La figura cumple una función de desenmascaramiento: evita que el ropaje societario, es decir, el ser "socio", se use para privar de tutela laboral a quien, en los hechos, trabaja como cualquier dependiente. No es una novedad de esta ley; es un dispositivo clásico del derecho del trabajo que la reforma decide mantener casi intacto.

La novedad puntual está en la incorporación expresa de una excepción: la norma ya no se aplica a las sociedades de familia entre integrantes del grupo familiar primario. El ejemplo que suele darse es elocuente y sirve para entender el propósito: el matrimonio que atiende junto a sus hijos el almacén o la panadería familiar no queda automáticamente encuadrado como una relación de empleo entre ellos. El legislador reconoce una realidad sociológica -el trabajo familiar no siempre se organiza según el esquema de la subordinación típica- y evita que la ficción del socio-empleado se proyecte sobre vínculos que, en su origen, no fueron pensados como relaciones de dependencia.

La excepción es razonable en su formulación, pero exige cautela en su aplicación. La frontera entre la empresa familiar genuina y el uso de la etiqueta "familiar" para eludir el encuadre laboral de quien efectivamente trabaja en condiciones de subordinación no siempre es nítida. Corresponderá caso por caso, verificar que detrás del "rótulo" no se esconda, otra vez, el mismo fraude que el art. 27 nació para combatir, sólo que ahora bajo una nueva llave de acceso.

III). LA DEROGACIÓN DEL ART. 28: LOS AUXILIARES DEL TRABAJADOR

El art. 28 LCT, que regulaba la situación de los auxiliares que un trabajador pudiera necesitar para cumplir sus tareas y disponía que éstos se consideraban dependientes del empleador principal, queda derogado³. Se trata de una figura de escasísima aplicación práctica en las últimas décadas, y su eliminación responde antes a una depuración del texto legal que a un cambio de rumbo sustantivo.

Conviene, sin embargo, no leer la derogación como el cierre de un problema. Los supuestos que el viejo art. 28 contemplaba -el trabajador que, para cum-

² Ley 27.802, art. 15, que sustituye el art. 27 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

³ Ley 27.802, art. 207, que deroga el art. 28 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

plir su prestación, se vale de la colaboración de un tercero- no desaparecen de la realidad del trabajo por el solo hecho de que la norma específica se derogue. Esas situaciones seguirán resolviéndose, cuando se presenten, a través de los principios generales del derecho del trabajo, de la primacía de la realidad y, eventualmente, de la normativa convencional aplicable a cada actividad.

IV). MEDIACIÓN E INTERMEDIACIÓN (ARTS. 29 Y 29 BIS LCT)

El art. 29 LCT mantiene su estructura de fondo: quienes son contratados por terceros para prestar servicios propios de la actividad de la empresa que los recibe son considerados empleados directos de quien efectivamente los registra como tales⁴. Es la llamada presunción de empleo directo, pensada para impedir que la interposición de un intermediario sirva para diluir la figura del verdadero empleador.

El cambio relevante está en el alcance temporal de la solidaridad de la empresa usuaria. El nuevo texto incorpora la palabra “únicamente” para circunscribir esa responsabilidad a las obligaciones devengadas durante el tiempo de efectiva prestación de servicios a su favor, y agrega, como novedad que el régimen anterior no contemplaba de manera expresa, un derecho de repetición de la empresa usuaria contra la obligada principal. Ya no se trata de una solidaridad que acompañe toda la relación laboral con el intermediario, sino de una responsabilidad recortada al período en que el trabajador efectivamente prestó tareas para quien se benefició de ellas.

El antecedente de esta línea de reforma no nace con la Ley 27.802, ya la Ley 27.742 había tocado el art. 29, oportunidad en donde se advirtió sobre el riesgo de una “desempleadorización” del sujeto que en los hechos organiza y se beneficia del trabajo, sustituido por una ficción jurídica construida sobre quién registra al trabajador. La Ley 27.802 profundiza esa dirección, y esa objeción conserva plena vigencia para leer el nuevo texto: cuanto más se acota temporalmente la solidaridad, más margen queda para que la responsabilidad efectiva se desplace hacia la empresa intermediaria, que suele ser la de menor solvencia patrimonial dentro de la cadena.

El art. 29 bis, referido a las empresas de servicios eventuales habilitadas, mantiene la responsabilidad solidaria plena del empleador que utiliza sus servicios, y se articula reglamentariamente junto con aquel⁵. La regla de que el trabajador eventual se rige por el convenio colectivo de la actividad o categoría donde efectivamente presta servicios, y no por el de la agencia que lo emplea formalmen-

te, no es en rigor una novedad de esta reforma: la reglamentación ya la contemplaba, y la Ley 27.802 se limita a darle status legal expreso⁶.

Donde sí hay una modificación -y en sentido restrictivo- es en el plano sindical, y este es un punto que conviene dejar claro porque el texto puede leerse, a primera vista, como una simple continuidad. El régimen anterior extendía al trabajador eventual, durante el tiempo de su destinación, la representación gremial y la obra social correspondientes a la actividad de la empresa usuaria. El nuevo art. 29 bis suprime esa referencia expresa y, en su lugar, incorpora una restricción que antes no existía: el trabajador eventual no podrá ser candidato ni ser designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la tutela sindical de la Ley 23.551⁷. La justificación que ofrece el propio texto legal es la transitoriedad del vínculo con la usuaria; la objeción que cabe hacerle es que, precisamente por esa transitoriedad, el trabajador eventual queda excluido de la protección sindical en el único lugar donde, en los hechos, presta servicios día a día. En este punto, entonces, el art. 29 bis no escapa a la lógica general de recorte que atraviesa toda la reforma, aunque lo haga por una vía distinta, la sindical, de la que utilizan los artículos 29, 30 y 31 en el plano estrictamente patrimonial.

V). SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN: EL NUEVO ART. 30

Si hay un artículo, junto con el 228, que concentra el mayor cambio de paradigma en esta reforma, es el art. 30 LCT⁸. Bajo el régimen anterior, la solidaridad del principal que contrataba o subcontractaba trabajos correspondientes a la actividad normal y específica de su establecimiento operaba, en la práctica, de manera prácticamente automática una vez acreditado ese presupuesto de hecho.

La propia Corte Suprema tuvo ocasión de fijar postura sobre el alcance de esa fórmula mucho antes de esta reforma. En 1993, en “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro”, el tribunal convalidó una lectura amplia del artículo frente a un supuesto de fraccionamiento de las distintas etapas productivas de una embotelladora⁹. Esa doctrina no se sostuvo indefinidamente: en 2009, en “Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros”, la propia Corte le quitó a “Rodríguez” su valor como pauta federal de interpretación obligatoria y devolvió la cuestión

⁶ Cfr. MAZA, Miguel Ángel, comentario a los arts. 29 y 29 bis LCT, quien señala que el art. 29 bis “dio status legal a una regla que la reglamentación ya contenía” respecto del convenio colectivo aplicable al trabajador eventual durante su destinación en la empresa usuaria.

⁷ Ley 27.802, art. 17, B.O. 06/03/2026: el nuevo art. 29 bis LCT dispone que, “atento a las características temporarias propias de la eventualidad, el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la aplicación de la tutela prevista en la ley 23.551”, restricción que no tenía correlato expreso en el texto anterior del artículo.

⁸ Ley 27.802, art. 18, que sustituye el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

⁹ CSJN, “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro”, 15/04/1993, Fallos: 316:713.

⁴ Ley 27.802, art. 16, que sustituye el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

⁵ Ley 27.802, art. 17, que sustituye el art. 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744; reglamentado por el Anexo II del Decreto 407/2026 (arts. 29 y 29 bis LCT y arts. 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo n° 24.013).

-por tratarse de una norma de derecho común- a los jueces de cada causa¹⁰. A partir de allí, la jurisprudencia de los tribunales del trabajo transitó, con matices, hacia lecturas cada vez más restrictivas del concepto de actividad normal y específica¹¹. La Ley 27.802 no se limita a codificar esa tendencia: va bastante más lejos.

El nuevo texto conserva el deber del principal de exigir a sus contratistas o subcontratistas el número de CUIL de cada trabajador, la constancia de pago de aportes a la seguridad social y de remuneraciones, y agrega dos exigencias que antes no estaban tan claramente sistematizadas: **la cuenta sueldo y la cobertura de riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del propio comitente**.

La diferencia sustancial es el efecto de ese control: si el principal cumple con esos recaudos documentales, queda liberado de responsabilidad solidaria, incluso si la información que le entregó el contratista resultara falsa. Si, en cambio, omite requerirla, responde solidariamente. Quedan, además, expresamente excluidas del régimen las actividades accesorias o coadyuvantes.

El desplazamiento conceptual merece subrayarse. La solidaridad del art. 30, en su formulación clásica, encontraba su fundamento en que el principal se beneficiaba económicamente de una actividad que hacía a su giro normal, con independencia de cómo hubiera organizado contractualmente esa prestación: era, en ese sentido, una solidaridad centrada en la realidad económica del beneficio. Alain Supiot describió el desafío de este instituto como el de organizar razonablemente la relación triangular entre la empresa comitente, la contratista y los trabajadores de esta última¹². El nuevo art. 30 resuelve ese desafío trasladando el eje de la solidaridad desde el beneficio obtenido hacia la diligencia demostrada: ya no importa tanto quién se benefició del trabajo ajeno, sino si el comitente guardó los papeles correspondientes. Quienes defienden la reforma sostienen que no se elimina la solidaridad sino que se la racionaliza, dando previsibilidad a quien terceriza de buena fe. Quienes la cuestionan replican que el trabajador de la contratista -que no tiene acceso a esa documentación ni injerencia en su generación- termina cargando con el riesgo de que su empleador directo incumpla, mientras el verdadero beneficiario de su trabajo puede quedar exento con solo haber armado bien una carpeta.

Conviene detenerse un poco más en dos puntos, porque de la forma en que se resuelvan dependerá, en gran medida, si el nuevo art. 30 cumple su promesa de previsibilidad o si simplemente trasladada la litigiosidad a otro terreno. El primero es la

exclusión de las actividades accesorias o coadyuvantes, que la norma menciona pero no define. La distinción no es un ejercicio abstracto: el servicio de limpieza que una fábrica textil contrata para su planta es, en principio, accesorio a su actividad de fabricar indumentaria; pero ese mismo servicio de limpieza, contratado por una empresa dedicada justamente a prestar servicios de limpieza que terceriza parte de su propia dotación de personal, es directamente su actividad normal y específica. La reforma resuelve el problema conceptual -excluye lo accesorio del régimen de solidaridad- pero no resuelve el problema aplicativo de cuándo algo es accesorio, que seguirá dependiendo, de un análisis caso por caso del objeto de cada establecimiento y de la función concreta que la tarea contratada cumple dentro de él.

El segundo punto es más delicado. La norma exime al principal aun cuando la información entregada por el contratista resulte falsa, lo que sugiere que el estándar exigido es de exigencia documental y no de comprobación material de lo que esos documentos afirman. Esa lectura literal, sin embargo, convive mal con el supuesto del principal que, pese a tener los papeles en regla, conocía o no podía razonablemente ignorar que el contratista incumplía en los hechos -pensemos en quien recibe mes a mes constancias de pago que, a simple vista, no se condicen con los montos que él mismo abona por el servicio contratado-. Nada en el texto impide que, en un supuesto así, la connivencia o el conocimiento efectivo del principal reconduzcan el caso hacia el fraude del art. 31 o hacia la regla general de buena fe del art. 63 LCT, que ninguna reforma tocó¹³. Pero, otra vez, será el trabajador quien deba probarlo, y sobre él recaerá el peso de derribar una defensa que, en el papel, luce completa.

VI). EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS (ART. 31 LCT)

El art. 31 LCT regula la solidaridad entre empresas que, aun con personalidad jurídica propia, están bajo dirección, control o administración común, o de tal modo relacionadas que constituyen un conjunto económico de carácter permanente¹⁴. Su fundamento tradicional reside en el interés común que las empresas de un mismo grupo tienen en el negocio conjunto: sería injusto que el trabajador viera frustrado su crédito por la insolvencia de la empresa que figura formalmente como su empleadora, cuando el resto del grupo se benefició igualmente de sus servicios.

La reforma, en este punto, no se limita a condicionar la solidaridad: directamente suprime uno de sus dos presupuestos históricos. El régimen

10 CSJN, "Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros", 22/12/2009, Fallos: 332:2815, que dejó sin efecto la aplicación de la doctrina de "Rodríguez" como pauta federal de interpretación obligatoria del art. 30 LCT y remitió la cuestión a los jueces de la causa por tratarse de una norma de derecho común.

11 Sobre la evolución jurisprudencial hacia interpretaciones más estrictas del art. 30 LCT en su redacción anterior a la Ley 27.802, cfr. HIERREZUELO, Ricardo D. y NUÑEZ, Pedro F., trabajos citados en Revista IDEDES, "Art. 30 LCT. Contratación y subcontratación".

12 SUPLOT, Alain, Trabajo y Empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 59, en referencia al desafío de organizar la relación triangular entre empresa comitente, empresa contratista y trabajadores de esta última.

13 Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, art. 63, no modificada por la Ley 27.802: "Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".

14 Ley 27.802, art. 19, que sustituye el art. 31 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744.

anterior preveía dos vías alternativas para responsabilizar a las empresas de un mismo grupo: que hubieran mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria. El nuevo art. 31 elimina lisa y llanamente la segunda de esas vías y deja como único presupuesto la acreditación de maniobras fraudulentas¹⁵. Bajo cierta lectura jurisprudencial previa, incluso sin llegar a probarse una maniobra fraudulenta en sentido estricto, la acreditación de una conducción temeraria del grupo —o, en algunos precedentes, la sola configuración de un conjunto económico permanente usado en perjuicio del trabajador— podía alcanzar para responsabilizar solidariamente a las empresas vinculadas; con el nuevo texto, esa vía queda cerrada de manera expresa, y el trabajador que pretenda extender la responsabilidad a otra empresa del grupo deberá probar, específicamente, el fraude.

El cambio eleva sensiblemente el estándar probatorio a cargo de quien reclama. Probar la existencia de un conjunto económico permanente es, en general, una tarea compleja. Probar una maniobra fraudulenta exige acreditar, además, una intención calificada, lo que en la práctica judicial suele requerir prueba indiciaria y un esfuerzo probatorio considerablemente mayor que el que demandaba acreditar la otrora admitida conducción meramente temeraria. El legislador, aquí también, prioriza la seguridad jurídica de los grupos económicos por sobre la facilidad probatoria del trabajador.

VII. LA TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO (ARTS. 225 Y 228 LCT)

El art. 225 LCT, formalmente sustituido, conserva en lo sustancial su contenido histórico: ante la transferencia por cualquier título del establecimiento, pasan al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al momento de la transferencia, incluso aquellas que se originen con motivo de ella, y el trabajador conserva la antigüedad adquirida con el empleador anterior¹⁶. El cambio más significativo de este capítulo no está, entonces, en el art. 225, sino en su complemento natural.

El art. 228 LCT es probablemente el más importante de todo el bloque examinado, y con razón. El transmitente y el adquirente de un establecimiento son solidariamente responsables por las obligaciones laborales existentes al momento de la transmisión que el adquirente debió o pudo haber conocido en ese momento. Hasta aquí, el texto no se aparta demasiado de la lógica tradicional que, bajo el régimen anterior, había sido leída por la jurisprudencia en términos incluso más amplios: el Plenario “Baglieri, Osvaldo D. c/ Nemec, Francisco y Cía. S.R.L. y otro” de la Cámara

Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que el adquirente respondía incluso por obligaciones derivadas de relaciones laborales ya extinguidas al momento de la transmisión¹⁷. La innovación decisiva del nuevo texto llega en la oración siguiente: toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente, luego de realizar los actos de debida diligencia correspondientes, lo exime de responsabilidad solidaria. La norma aclara, además, que esto rige tanto si la transmisión es permanente como transitoria, y que se considera adquirente a todo aquel que pase a ser titular del establecimiento, aun como arrendatario, usufructuario o tenedor precario.

El contraste con la doctrina de “Baglieri” permite dimensionar mejor el cambio: donde la jurisprudencia había construido, con el correr de los años, una responsabilidad del adquirente prácticamente ajena a lo que éste supiera o pudiera saber, el nuevo art. 228 reintroduce el conocimiento, real o razonablemente exigible, como filtro. Habrá que ver si esta reforma se lee como una limitación puntual a los alcances de aquel plenario o si terminan reconstruyendo, por vía de una noción amplia de “debió conocer”, un resultado no demasiado distinto del que regía antes.

La incorporación de la “debida diligencia” como eximente importa, dentro del derecho del trabajo, una figura tomada de la práctica de fusiones y adquisiciones empresariales, donde la “due diligence” es un estándar habitual para medir el conocimiento razonablemente exigible al comprador de un negocio. Trasladada al art. 228, la consecuencia práctica es clara: quien compra un establecimiento y realiza una auditoría laboral sería antes de cerrar la operación puede, si esa auditoría no revela el pasivo oculto, liberarse de una solidaridad que antes se consideraba prácticamente absoluta. El punto débil de la fórmula es previsible: la debida diligencia es un estándar de conducta, no un catálogo cerrado de actos, y su suficiencia en cada caso quedará sujeta a la apreciación judicial, con el riesgo de que auditorías meramente formales terminen siendo invocadas como escudo suficiente frente a trabajadores que, otra vez, no tuvieron ninguna injerencia en el proceso de compraventa que los afecta directamente.

Dada la importancia de esta reforma, vale la pena detenerse en tres cuestiones que la sola lectura del texto no resuelve. La primera es de orden práctico: *¿qué debería incluir esa debida diligencia para resultar oponible frente a un reclamo?* A falta de un catálogo legal, la práctica transaccional ya viene decantando un piso mínimo razonable: relevamiento de la nómina registrada y su correspondencia con la dotación real de personal, verificación de aportes y contribuciones a la seguridad social, constancia de la cobertura vigente de riesgos del trabajo, existencia de reclamos administrativos o judiciales en trámite y revisión de los compromisos asumidos con la representación sindical del establecimiento. Cuanto más exhaustivo y documentado ese relevamiento, más sólida la defensa; una revisión superficial, en cambio, difícilmente supere el es-

¹⁵ Ley 27.802, art. 19, B.O. 06/03/2026: el nuevo art. 31 LCT dispone textualmente que las empresas serán solidariamente responsables “únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas”, sin mantener la referencia a la conducción temeraria que preveía el texto anterior.

¹⁶ Ley 27.802, arts. 46 y 47, que sustituyen los arts. 225 y 228 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, respectivamente.

¹⁷ CNAT, en pleno, “Baglieri, Osvaldo D. c/ Nemec, Francisco y Cía. S.R.L. y otro”, Plenario N° 289, 08/08/1997, La Ley 1997-E, 595; DT 1997-B, 2013.

tándar de razonabilidad que la propia norma exige.

La segunda cuestión es una asimetría que la norma no resuelve y que la práctica judicial deberá enfrentar tarde o temprano. El estándar de debida diligencia funciona razonablemente bien en una compraventa negociada, donde el adquirente puede exigir al transmitente acceso a la documentación laboral como condición del cierre de la operación. Pero el propio art. 228 extiende la calidad de adquirente a supuestos donde esa cooperación previa, simplemente, no existe: el arrendatario que toma un local tras el cese de la explotación anterior, el usufructuario, o el tenedor a título precario que la norma menciona expresamente¹⁸. En esos casos, exigirle al nuevo titular una debida diligencia equivalente a la de una fusión empresarial negociada puede ser, sencillamente, una carga imposible de cumplir, porque no hay contraparte dispuesta —ni, muchas veces, documentación disponible— con quien practicarla. La jurisprudencia tendrá que graduar el estándar según el tipo de transmisión de que se trate, si no quiere convertir la debida diligencia en una exigencia formalmente aplicable a todos los adquirentes pero materialmente alcanzable solo por unos pocos.

La tercera cuestión radica en el momento en que debe entenderse “existente” una obligación a los fines del art. 228. Si el hecho generador, por ejemplo, el despido discriminatorio, ocurrió antes de la transmisión, pero el reclamo se judicializa después, esa obligación ¿“existía” al momento de la transferencia?. La respuesta que mejor se compadece con la finalidad protectoria de la norma es que sí: lo relevante debería ser el momento en que se configuró el hecho que da origen al crédito, no el momento en que ese crédito se torna líquido, se reclama formalmente o se traduce en una sentencia. Sostener lo contrario —que solo hay solidaridad por las deudas ya cuantificadas o reclamadas al momento de la transmisión— dejaría afuera, precisamente, a los créditos contingentes que más necesitan de la solidaridad del adquirente para no naufragar frente a un transmitente insolvente, desaparecido o de imposible ubicación, que es exactamente el escenario que este tipo de solidaridad fue pensada para cubrir.

VIII). DE LA SOLIDARIDAD OBJETIVA A LA SOLIDARIDAD CONDICIONADA: UN BALANCE

Leídos en conjunto, los artículos 29, 29 bis, 30, 31 y 228 revelan un mismo movimiento de fondo, con matices propios en cada caso. Antes de la reforma, la solidaridad tendía a activarse ante la comprobación de un hecho objetivo: que la tarea contratada correspondía a la actividad normal y específica del establecimiento, que existía un conjunto económico permanente, que había existido una

transferencia de fondo de comercio. Después de la reforma, esa misma solidaridad queda condicionada a la conducta del sujeto a quien se pretende responsabilizar: si demostró diligencia documental (arts. 30 y 228), si actuó con fraude (art. 31), o queda circunscripta temporalmente a la prestación efectiva (art. 29).

La solidaridad, en la tradición del derecho del trabajo argentino, fue, sobre todo, un dispositivo funcional para que la organización empresarial — la cadena de contratistas, el grupo económico, la operación societaria — no operara como un mecanismo de fuga frente a las obligaciones laborales, precisamente porque el trabajador carece, estructuralmente, de la información y del poder de negociación necesarios para verificar por sí mismo el cumplimiento ajeno¹⁹. Cuando la ley traslada el eje de la solidaridad hacia la prueba de la diligencia o del fraude, no está haciendo un ajuste técnico neutral: está redistribuyendo, en los hechos, el riesgo de la insolvencia y del incumplimiento dentro de la cadena de contratación, y lo hace, en la mayoría de los supuestos analizados, en perjuicio de la parte que menos posibilidades tiene de controlar esa cadena.

A ese cuadro se suma un dato de contexto que conviene no perder de vista: la propia Ley 27.802 sustituyó también el art. 9 LCT y eliminó la referencia expresa al principio in dubio pro operario en la interpretación de la norma y de la prueba²⁰. No es una regla de solidaridad, pero refuerza la lectura de conjunto que se viene proponiendo: la reforma no solo acota los supuestos objetivos de responsabilidad solidaria, sino que además retira una de las herramientas hermenéuticas que tradicionalmente inclinaban la balanza interpretativa a favor del trabajador en los casos dudosos —que, en materia de solidaridad, no van a ser la excepción sino la regla.

No sería honesto, sin embargo, presentar la reforma como carente de todo fundamento razonable. El diagnóstico de una solidaridad tan amplia que terminaba desalentando la tercerización legítima, encareciendo el uso de intermediarios formales y hasta empujando a algunas empresas hacia la informalidad para evitar contingencias imprevisibles, no es una invención sin sustento: distintos especialistas coincidieron en señalar los desafíos concretos que la reforma plantea tanto para trabajadores y empleadores como para los propios operadores judiciales²¹. El debate de fondo, en definitiva, no es si conviene o no dar previsibilidad a quien contrata servicios de terceros —algo en lo que hay bastante consenso—, sino si el mecanismo elegido para lograrlo respeta el piso de protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza al trabajo en todas sus formas, y el principio de

19 Cfr. ACKERMAN, Mario E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, sobre la solidaridad como técnica de tutela del crédito laboral frente a la fragmentación empresarial.

20 Ley 27.802, art. 3. que sustituye el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, eliminando la referencia expresa al principio in dubio pro operario en la interpretación de la norma y de la prueba.

21 ACKERMAN, Mario E., junto a Diego Tosca, en la jornada de análisis de la Ley 27.802 desarrollada en el Edificio de Tribunales de Posadas, Misiones, junio de 2026 (Portal de la Justicia Argentina, “Modernización laboral: especialistas analizaron el alcance de la ley N° 27.802”), frente a la fragmentación empresarial.

18 Ley 27.802, art. 47. B.O. 06/03/2026: el nuevo art. 228 LCT dispone que “se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo”.

progresividad que la Corte Suprema ha reconocido como derivación de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional.

IX). EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

El debate doctrinario que se acaba de reseñar no quedó confinado a los claustros ni a los congresos: se trasladó, casi de inmediato, a los tribunales. A veinticuatro días de la publicación de la ley, el 30 de marzo de 2026, el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 63 hizo lugar a una medida cautelar innovativa promovida por la Confederación General del Trabajo y suspendió la vigencia de un número considerable de artículos de la Ley 27.802, entre ellos, varios de los aquí comentados, con fundamento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el principio de progresividad y los precedentes de la Corte Suprema en materia de tutela del crédito laboral²².

El Estado Nacional apeló esa decisión, y el 23 de abril de 2026 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, otorgó efecto suspensivo al recurso, lo que en los hechos restableció la vigencia plena de los artículos que habían quedado congelados por la cautelar²³. En paralelo, se abrió un frente adicional, esta vez de competencia: la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal entendió que la causa, por involucrar cuestiones federales que exceden un conflicto laboral ordinario -entre ellas, la potestad del Congreso para distribuir competencias judiciales-, debía tramitar ante ese fuero de excepción y no ante la Justicia del Trabajo²⁴. Meses después, en mayo de 2026, el Juzgado Contencioso Administrativo Federal n° 12 dejó sin efecto la cautelar originaria, al considerar que el juez laboral que la había dictado carecía de competencia para hacerlo²⁵. El resultado de este ir y venir es que, a la fecha, la Ley 27.802 se encuentra formalmente vigente en su totalidad, pero con la cuestión de fondo -la constitucionalidad de buena parte de su articulado- todavía pendiente de resolución definitiva.

X). CONCLUSIÓN

La Ley 27.802 no derogó la solidaridad laboral en ninguno de los institutos examinados. Lo que hizo, de manera consistente en los artículos 29, 29 bis, 30, 31 y 228, fue cambiar su lógica de activación: de un régimen apoyado en hechos objetivos -la actividad del establecimiento, el conjunto económico, la transferencia- a un régimen apoya-

do en la conducta de quien podría resultar solidariamente responsable, ya sea exigiéndole diligencia documental, ya sea exigiéndole al trabajador la prueba del fraude. El art. 27, por su parte, conserva casi intacta su función clásica y solo incorpora una excepción puntual para las empresas de familia, mientras que la derogación del art. 28 es, en rigor, una depuración sin mayor incidencia.

Para la práctica judicial cotidiana, el efecto más inmediato de esta reconfiguración será el desplazamiento del objeto de la prueba: donde antes se discutía, sobre todo, un hecho -la actividad normal y específica, la existencia del grupo, la transferencia-, ahora se discutirá, con mayor frecuencia, una conducta -si hubo control documental suficiente, si hubo debida diligencia, si hubo fraude-. Ese desplazamiento no es neutro: exige a los trabajadores y a quienes los representan reforzar sus estrategias probatorias en un terreno -el de la documentación interna de otro empleador o de otra empresa del grupo- donde estructuralmente están en desventaja.

Mientras la discusión de fondo sobre la constitucionalidad de estas normas siga abierta, la prudencia aconseja litigar y juzgar con una doble hipótesis de trabajo: la de un régimen plenamente vigente y la de un eventual retorno, total o parcial, a la solidaridad objetiva anterior. Sea cual sea el desenlace, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional seguirá siendo la vara con la que, tarde o temprano, se mida si la nueva arquitectura de la solidaridad laboral logró efectivamente conciliar la previsibilidad que sus impulsores reclaman con la protección efectiva que la norma constitucional exige.



22 Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 63, "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción Declarativa", Expte. CNT 10308/2026, resolución del 30/03/2026.

23 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, Expte. CNT 10308/2026/1/CA11, resolución del 23/04/2026, que otorgó efecto suspensivo al recurso del Estado Nacional.

24 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala IV, resolución de fines de abril de 2026 sobre el conflicto de competencia planteado por el Estado Nacional.

25 Juzgado Contencioso Administrativo Federal n° 12, resolución de mayo de 2026 que dejó sin efecto la medida cautelar del 30/03/2026 por razones de competencia.



Aníbal Paz¹

SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Comentario a los Arts. 52, 53, 55
y 80 de la LCT 20.744 según LML
27.802

¹ Abogado, egresado de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Litigante. Doctorando en Derecho por la Universidad Blas Pascal (UBP). Magíster y Especialista en Derecho Laboral, en ambos casos por la UBP. Diplomado en Seguridad Social por la UNC. Diplomado en Inteligencia Artificial y Derecho, por la Universidad de Salamanca (USAL). Diplomado en Derecho 5.0 por la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA). Profesor por concurso en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNC. Director de la Diplomatura Universitaria en Derecho Previsional de la Facultad de Derecho de la UNC. Director de la Revista del Derecho de la Seguridad Social y del Trabajo de Ed. Microjuris. Disertante, expositor, publicista y columnista en diversos medios.

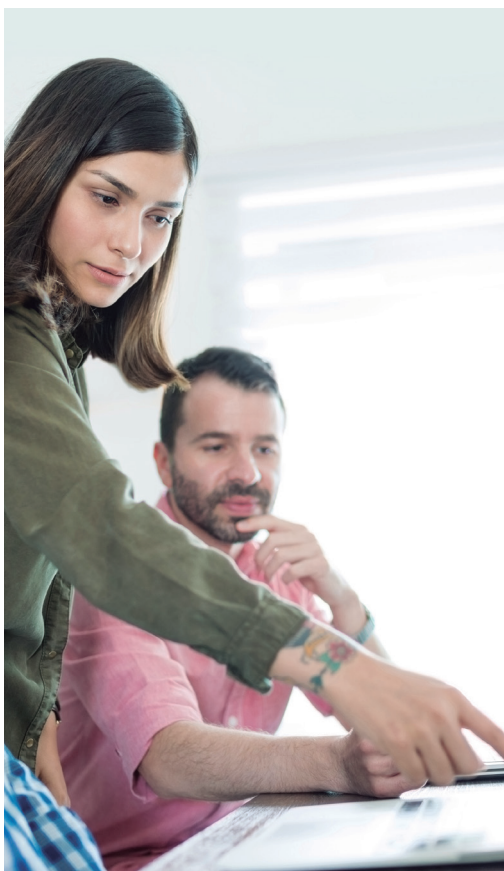
I). LA INTRODUCCIÓN

La Ley de Modernización Laboral [LML] 27.802 supone un punto de inflexión innegable en la arquitectura del sistema de relaciones del trabajo en la República Argentina. Las modificaciones dispuestas se inscriben en la **búsqueda estratégica de una previsibilidad jurídica** que ha sido largamente demandada por los diversos operadores económicos de nuestro mercado. Esta alteración normativa no debe concebirse de manera reduccionista como un mero ajuste técnico de los engranajes procedimentales, sino que nos encontramos ante una transformación paradigmática que **aspira a reconfigurar la ratio legis de la tutela laboral, buscando adaptarla a los imperativos de competitividad y eficiencia que rigen la economía contemporánea**. El presente trabajo se propone abordar la exégesis de la reforma introducida en los artículos 52, 53, 55 y 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Este abordaje se efectuará bajo una metodología estrictamente dogmática y desde la insoslayable perspectiva del bloque de constitucionalidad federal. A lo largo de estas páginas se examinará de qué manera la nueva norma **pasa desde un sistema basado en sanciones punitivas en casos de insuficiencias registrales, hacia un modelo de centralización digital exento de castigos**. Esta profunda mutación legislativa responde, en esencia, al agotamiento ostensible e innegable del modelo anterior de registración y a la necesidad imperiosa de mitigar la litigiosidad sistémica que ha caracterizado patológicamente al mercado de empleo nacional durante las últimas décadas. **La cuestión residirá determinar si ese cambio se produce sin afectación de derechos sustanciales del extremo vulnerable de la relación laboral**.



II). ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS (DNU 70/23 Y LEY BASES 27.742)

El complejo camino transicional hacia el actual plexo normativo tuvo su génesis bajo la impronta disruptiva del Decreto de Necesidad y Urgencia [DNU] 70/23, que en primer término provocó cuestionamientos en su forma y contenido, tornándose litigiosa su aplicación. Es así que la cristalización y consolidación legislativa definitiva de gran parte de los preceptos del DNU 70/23 se hizo a través de la Ley Bases [LB] 27.742. Ambos instrumentos jurídicos confluyeron en la **derogación del sistema indemnizatorio agravado por deficiencias registrales** que, durante años, mantuvieron las leyes 24.013 y 25.323. La telenormativa del legislador ha sido la remoción quirúrgica de aquellas contingencias económicas de carácter - supuestamente- imprevisible que se derivaban directamente de la falta de registro o del registro deficiente de las relaciones laborales. Se ha interpretado desde las esferas de formulación de políticas públicas que **tales multas, lejos de fomentar la regularización, actuaban en la praxis, precisamente en sentido contrario, es decir como obstáculos insalvables para la formalización de la contratación**. No obstante, lo anterior, y al adentrarnos en una evaluación jurídica integral de esta derogación, cabe concluir que ineludiblemente la supresión de dichas sanciones punitivas impone **un nuevo paradigma de incentivos a la registración, que desregula la sanción ex post**. Con la derogación de multas y agravamientos dispuestas por el DNU y la LB, aún era posible un reclamo fuera de la tarifa legal prevista en el esquema tradicional de la LCT (Arts. 232, 233 y 245). Esta desregulación exige, desde la academia, una mirada sumamente crítica orientada a discernir si tal desmantelamiento estructural debilita, en última instancia, la protección sustancial del trabajador frente a las maniobras de fraude laboral. Advertimos demasiado tarde los juristas que las derogaciones efectuadas configuraban una breve etapa de transición, desde una etapa anterior que podríamos denominar de “hiper-penalización” formalista, la cual, en rigor de verdad, probó ser ineficaz en su propósito disuasorio, tardía y escasa en su función reparatoria, y contraproducente por costosa en su faz sancionatoria. Y aquella etapa de transición (o 2da etapa) se da en camino hacia la etapa actual (o 3ra. etapa), que diseña una nueva arquitectura de simplificación administrativa, en la cual la eficacia del sistema ya no reposa en la severa punición pecuniaria del defecto registral, sino en la pretendida facilitación del cumplimiento espontáneo mediante el uso intensivo de herramientas tecnológicas centralizadas, y de programas de incentivos para nuevas altas, y de perdones por transgresiones pasadas. Durante la 2da etapa, es decir ese periodo de transición corto, la derogación de las normas señaladas dejaba aún abierta la posibilidad de reclamo extraforfatorio por la vía civil. La 2da. etapa transicional muere con la sanción de la LML, que impide en los nuevos Arts. 245 y 278 LCT acudir a la *restitutio in integrum* ci



vilista. De más está decir que este **impedimento está fuertemente cuestionado por colisionar directamente en contra de las garantías del Art. 14bis, y, fundamentalmente, en contra del principio estructural del *alterum non laedere* (Art. 19 CN)**

III). ANÁLISIS DE LA REDACCIÓN ACTUAL SEGÚN LEY 27.802

Adentrándonos en la hermenéutica del articulado reformado, observamos que la LML busca la “despapelización” absoluta del entramado administrativo laboral, centralizando la totalidad de la gestión en la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), a través de vías exclusivamente digitales. Este organismo pasa a asumir un rol protagónico y excluyente en la garantía de transparencia y trazabilidad del vínculo contractual, redefiniendo las cargas formales de las partes. Respecto al comentario específico del **Art. 52**, referido al registro del trabajador, la nueva redacción consagra que **la registración efectuada ante ARCA es suficiente a todos los efectos legales, operando con ello una simplificación radical de la histórica carga burocrática patronal**, lo que, desde luego, trae aparejado un abaratamiento del costo asociado a su estructura administrativa. Debe destacarse en este punto que, conforme a las directrices emanadas del Art. I del Anexo I del Dec. 407/26, se prohíbe de manera taxativa a las autoridades administrativas de trabajo exigir cualquier tipo de

requisito adicional o la rúbrica de libros físicos o digitales en jurisdicciones locales. La potencia de esta centralización administrativa es tal que alcanza incluso a regímenes estatutarios especiales de fuerte arraigo, como lo es el de la industria de la construcción reglado por la Ley 22.250, debiendo el IERIC someterse a esta nueva realidad y reconocer como válidos los registros efectuados ante ARCA, en estricto cumplimiento de los lineamientos trazados por los artículos 17 a 21 del citado decreto reglamentario.

En lo concerniente al **Art. 53**, que aborda la problemática de la **omisión de formalidades**, la reforma opera un cambio cualitativo al otorgar a los magistrados intervinientes un **margen considerable de discrecionalidad judicial para meritatar las omisiones formales**. Los jueces deberán ahora ponderar estas falencias en función de las circunstancias particulares de cada caso concreto, alejándose definitivamente del rigorismo de la nulidad automática que solía derivarse de los meros defectos instrumentales. Por su parte, el análisis del **Art. 55** revela que, si bien persiste la clásica **presunción iuris tantum a favor de las afirmaciones del trabajador ante la ausencia de registro en los sistemas de ARCA**, la operatividad práctica de esta presunción ha sido profundamente reconducida. En su versión anterior, el Art. 55 otorgaba presunción favorable sobre los dichos del trabajador ante la falta de exhibición del Libro del Art. 52, que con la nueva norma desaparece. Antes bastaba la omisión de exhibición del libro -lo que no necesariamente equivale a afirmar que existía una deficiencia registral- mientras que ahora la omisión de registro es lo que da origen a aquellas presunciones. Finalmente, en lo que respecta a la obligación de **entrega de certificados** contenida en el **Art. 80**, la reforma extiende prudencialmente el plazo para su cumplimiento a 45 días hábiles. Asimismo, **flexibiliza el modo de cumplimiento** al considerar satisfecha la obligación mediante la simple puesta a disposición digital de los instrumentos o, alternativamente, garantizando la **disponibilidad de la información pertinente en el sitio web del organismo de seguridad social correspondiente** (En referencia a ANSES). En la tesitura desreguladora, se elimina de manera definitiva la onerosa indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual que preveía anteriormente el Art. 45 de la Ley 25.345. Esta supresión elimina de cuajo la reiterada práctica del “doble juego” intimatorio, el cual solía generar pasivos contingentes desproporcionados frente a demoras que, en múltiples ocasiones, obedecían a cuestiones puramente administrativas o sistémicas. Es cierto que, **con la nueva estructura de registración, puramente virtual, no se requieren certificaciones de servicio en papel, y a decir verdad en ningún otro formato, ya que si el trabajador está registrado toda la información se encuentra en el sistema del organismo de previsión.**

Antes podía haber registro correcto, sin entrega de certificados, lo que habilitaba la sanción del viejo art. 80 LCT; pero ahora con la registración es suficiente, lo que torna innecesaria la existencia de una sanción por la falta de entrega. Si se hace el ejercicio teórico de mantener la sanción ante

la falta de entrega de certificados, pero se coteja con el resto del nuevo art. 80, con el solo registro obrante en el sistema se hace innecesario el certificado y por ende no hay obligación de entrega alguna que amerite sanción ante su incumplimiento. Subsisten de todas maneras algunos aspectos a considerar. **El art 80, siendo precisos, refiere a dos certificados, el de trabajo, propiamente dicho, que es aquel que contiene los “datos relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas” y la certificación de servicios y remuneraciones, que es la “constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social”.** Es así como siendo solo este último el que quedaría atrapado dentro del supuesto de innecesidad de entrega si obra en el sistema informático de ANSES. No sucede lo mismo con el expresado en primer término, cuya falta de entrega ha quedado sin sanción expresa. **Nada obsta a que el trabajador intime su entrega, y procure el cumplimiento de una obligación contractual por la vía correspondiente,** que en el caso de la jurisdicción de la Provincia de Córdoba se exige por la vía del Procedimiento Declarativo Abreviado, previsto en el Art. 83 bis de la LPT 7987. Otro asunto que merece algún reparo reside en las **actividades que se encuentran calificadas como diferenciales y especiales,** para las cuales ANSES tiene aún exigencias de certificaciones específicas que se siguen exigiendo en formato papel. Es en esas certificaciones específicas de algunas actividades donde el organismo encuentra la acreditación necesaria y suficiente para tener como válido el carácter diferencial o especial de la labor invocada. Ahora bien, esa información también surge del sistema, siempre hablando de trabajadores registrados. Es así como el empleador, en función del nuevo art. 80 se libera de la entrega de toda certificación, ya que toda la información necesaria a los fines jubilatorios se encuentra, en efecto, en el sistema de ANSES; pero este último sigue hasta el día de la fecha exigiendo la confección de certificaciones específicas en ciertas actividades, so pena de considerar las tareas invocadas como servicios comunes, en lugar de diferenciales/especiales, con el consecuente perjuicio para el trabajador. Debe hacerse notar que aquí el problema no reside en la normativa laboral analizada, sino en la **discordancia de la práctica interna del organismo con la legislación vigente.** Es de esperarse que ANSES adecue a la brevedad sus procedimientos para receptar la nueva realidad registral laboral.

IV). CRÍTICAS A LA NUEVA REDACCIÓN: PROS Y CONTRAS

La tensión dialéctica entre el impulso hacia la modernización administrativa y el resguardo del principio constitucional de progresividad se manifiesta con nitidez en la exégesis del nuevo articulado. El propio Dec. 407/26 se encarga de explicitar, desde sus considerandos, que conceptos como la “productividad” y la “competitividad” guían la interpretación del sistema normativo. **Este giro argumental desplaza de manera evi-**

dente el lenguaje eminentemente paternalista y tuitivo que caracterizaba a la redacción original de la LCT. Si procedemos a evaluar las ventajas tangibles de esta reforma, resulta indiscutible destacar la drástica reducción proyectada en los niveles de litigiosidad que se sustentaban casi de manera exclusiva en vicios meramente formales. Esta metamorfosis conlleva una **simplificación sustancial del compliance** para el sector de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), permitiendo que los esfuerzos dedicados a la gestión del capital humano puedan centrarse verdaderamente en la optimización de la eficiencia productiva y no en la angustiante evitación de multas que, por su magnitud, en muchas ocasiones amenazaban la viabilidad misma de la unidad de explotación.

No obstante, al analizar las desventajas o contras de este nuevo paradigma, emerge una preocupación doctrinaria de suma gravedad: **la eliminación del libro especial previsto históricamente en el Art. 52 encierra la potencialidad de inducir un peligroso estado de indefensión probatoria para el sujeto dependiente.** Al suprimirse de manera definitiva el soporte físico, así como también el soporte digital provisto de rúbrica expedida por la autoridad local, el trabajador se ve despojado de un documento tangible e independiente que históricamente resultaba vital para impugnar registraciones defectuosas mediante medidas de prueba convencionales, tales como la pericial caligráfica o la exigencia de exhibición de libros. De este modo, **la suerte probatoria del dependiente queda estrechamente supeditada a los registros alojados en sistemas informáticos cuyo control y administración recae de manera exclusiva en la órbita del Estado o en los servidores del propio empleador.**

El acceso a la información registral no es facilitado por los organismos intervinientes, ya que se requiere un entrenamiento mínimo en cuestiones informáticas que no todo trabajador posee (Ingreso de datos biométricos, verificación de cuentas, etc.). Se supone además que el trabajador debe contar con acceso a hardware, software y conexión aptos para el control de la información vinculada con su registración, lo que claramente varía notoriamente entre un trabajador y otro (Piénsese en teléfonos móviles obsoletos que no soportan ciertas aplicaciones, o en teléfonos móviles actuales de gama inicial que agotan rápidamente su capacidad de almacenamiento, o en la falta o deficiencias de conectividad, y un largo etcétera). Más aún, en el caso en que el trabajador posea los elementos, la conectividad y las habilidades necesarias para operar en los **sistemas de registro, estos no resultan ni intuitivos ni presentan una interfaz amistosa y sencilla.** Este innegable **desplazamiento del eje protector desde los postulados clásicos de la Justicia Social hacia una visión marcadamente pro-mercado** genera en la actualidad un debate doctrinario profundo, intrincado y aún no resuelto, centrado en la potencial vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Siguiendo la línea expresada en el párrafo precedente, la remisión a la lectura del **Art. 7 ter de la LNE 24.013** se hace imprescindible en este punto:

“El trabajador deberá informar ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, los aspectos que configuren irregular la registración del contrato de trabajo: falta de inscripción, la real fecha de ingreso y/o el monto total de la remuneración. La denuncia deberá formularse inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración”. [Los destacados no están en el original].

Queda claro que la simplificación de la registración es una buena noticia en sí misma, y resulta útil y adecuado que la registración en los sistemas sea suficiente a todos los efectos. Pero el nuevo articulado debió contemplar alguna norma tuitiva en cuanto al acceso a esos registros. Se supone que es el trabajador el obligado a denunciar de manera inmediata cualquier deficiencia registral, pero ¿Cómo va a hacerlo si se ve impedido u obstaculizado de acceder a ella en tiempo oportuno? Es insólito que hoy en día ARCA permita todo tipo de tramitación digital desde su portal y a través de sus diferentes aplicativos, mientras que para todo tipo de denuncia se exija de manera presencial, lo que incluye la denuncias por vicios registrales, que además deben ser denunciados “inmediatamente”. En efecto, se advierte con la captura de pantalla a continuación que ARCA tampoco ha adecuado aún sus procedimientos internos a la nueva LML.

Más aún, el horario reducido de 10 a 16hs impide a gran parte de los trabajadores efectuar denuncias presenciales durante su jornada laboral. ¿Acaso el trabajador debe pedir permiso a su empleador para tomarse el día para ir a denunciarlo ante ARCA por sus incumplimientos registrales? La ironía es clara y deja entrever que tampoco el Estado ha tomado debida nota que esta falta de adecuación de sus sistemas y prácticas internas implican en ocasiones vías de hecho prohibidas, tal como surge del Art. 9 inc. c) de la LNPA 19.549 en su texto dado por la LB 27.742, en tanto que dice:

“La Administración se abstendrá: (...) c) De establecer mecanismos electrónicos, informáticos o de otra naturaleza que, mediante la omisión de alternativas u otros defectos o recursos técnicos, tengan por efecto práctico imposibilitar conductas que no estén legalmente proscriptas; (...)”

V). VINCULACIÓN CON FIGURAS DE REGULARIZACIÓN: RIFL Y PER

Para comprender cabalmente la operatividad del nuevo sistema, resulta menester señalar que la **eficacia material de la LML se encuentra íntima e indisolublemente ligada al funcionamiento de los regímenes de regularización que el legislador ha diseñado**. Se trata de un entramado de herramientas específicas que tienen la finalidad de promover la salida desde la economía informal hacia el sistema registral formal. En este contexto, la figura del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) implica.

“(...) un mecanismo de fomento para la incorporación de nuevos trabajadores al sector privado, con un enfoque particular en la reducción de costos. En efecto, el RIFL, reglamentado por el Decreto 315/2026 e implementado prácticamente a través de la Resolución General [RG] ARCA 5844/2026, propone ventajas significativas al reducir temporalmente las contribuciones patronales para nuevas altas laborales. Así, el RIFL presenta una preocupante paradoja de protección, ya que si bien puede incentivar la contratación inmediata al reducir drásticamente el costo laboral inicial -lo que al menos de momento no está ocurriendo- su implementación masiva erosionará la base solidaria del sistema previsional. La transferencia del riesgo empresarial a las áreas estatales y la potencial vulneración del principio de progresividad sugieren que la conflictividad laboral no se extingue, sino que muta (...)” [Los destacados no están en el original].
*(...) El éxito o el fracaso del RIFL se va a medir en función de la creación de empleo real que promueva, aun cuando ello traiga aparejados los riesgos de desfinanciamiento ya señalados. La coyuntura socioeconómica actual, sumada al estado de incertidumbre jurídica derivada de la judicialización de la LML, impide presagiar un éxito en el corto plazo. Las empresas que sí estarían dispuestas a nuevas altas de personal por pertenecer a sectores que se encuentran en buen momento, no son aquellas que requerirían de mano de obra intensiva, mientras que aquellas que sí la requieren no se encuentran en condiciones de absorber nuevos trabajadores (...)”*² [Los destacados no están en el

² Paz, Anibal. “El RIFL: Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral”. Doctrina Digital. 22/05/26. Ed. Rubinzal Culzoni.

Presentación Digital

Completá los datos solicitados para generar tu Presentación Digital.

Datos de la presentación digital

Trámite

Denuncias

REQUISITOS

1 Las denuncias de toda índole se canalizan de manera presencial ante una dependencia de ARCA o telefónicamente al 0800-999-DENU (3368) de lunes a viernes de 10 a 16 horas.

original].

Por su parte, el **programa de Promoción del Empleo Registrado [PER]** (arts. 168 a 176 de la LML) permite formalizar relaciones laborales no registradas, otorgando a los empleadores beneficios de condonación de deudas. El PER, también llamado programa de «blanqueo».

*“(...) tiene en miras el **saneamiento de empleo clandestino pasado**, a través del conocido mecanismo de **condonación de multas e intereses a cambio de la registración hacia futuro**. El foco entonces se hace en un **perdón fiscal e indemnizatorio**. El PER reedita, mutatis mutandis, el «blanqueo» de la LB, dispuesto en los Arts. 76 a 81 de la LB, y reglamentado en los Arts. 3 y 7 del Anexo I del Dec. 847/24 (...)”³*

Toda esta tarea de **saneamiento**, a través del RIFL y del PER, se plantea como un paso previo y necesario antes de que el rigor inexorable de las **nuevas presunciones normativas** y los sofisticados **controles centralizados** a cargo de ARCA adquieran plena y total operatividad en la práctica forense e inspectiva. De todas maneras debe señalarse que:

*“(...) El FAL, el PER y el RIFL tienen en común el hecho que **detratan recursos de la SS para, facilitar la salida reduciendo su costo, para perdonar transgresiones pasadas, y para fomentar nuevas contrataciones** (...)”⁴.*

Esta dinámica puede **alterar la estabilidad del empleo e institucionalizar la desprotección del trabajador ante el fraude, mutando la litigiosidad laboral hacia demandas por daños previsionales y reparaciones integrales en el fuero civil, que al estar vedadas por el texto expreso de los nuevos Arts 245 y 278 LCT deberán incluir planteos de inconstitucionalidad e inconvencionalidad**. En última instancia, **la viabilidad del modelo dependerá de la creación de empleo genuino, en un contexto actualmente signado por la incertidumbre jurídica**

VI). CONSECUENCIAS DE LA INDEBIDA O INSUFICIENTE REGISTRACIÓN

Consumada la derogación de las onerosas multas que estructuraban el espíritu punitivo de la LNE el escenario resarcitorio ha experimentado un cambio profundo, reorientándose hacia la búsqueda de una mayor previsibilidad financiera para las empresas. **No obstante, esta evidente relajación punitiva, constituiría un**

severo error hermenéutico sostener que la informalidad laboral ha quedado desprovista de consecuencias jurídicas gravosas. En el entramado normativo actual, persiste inalterable la plena vigencia de la presunción establecida en el Art. 55 de la LCT, al tiempo que se mantiene incólume la potestad recaudatoria para el reclamo de los correspondientes aportes y contribuciones omitidos, potestad ahora concentrada en la órbita de ARCA.

Por otra parte, la protección de la parte trabajadora puede exigirse a través de la cláusula antifraude (Art. 14 LCT) y exigiendo el cumplimiento de las obligaciones contractuales del empleador (Art. 79 LCT), todo ello en el marco de la buena fe (Art. 63 LCT). Es decir que la debida registración continúa siendo exigible (Art. 278 LCT y 7 quater LNE) y punible (Arts. 132 bis⁵ y 245 in fine LCT, y 132 y 133 SIPA 24.241); lo que se ha perdido es la sanción tarifada en beneficio del trabajador víctima de los incumplimientos, y las presunciones que le amparaban en este asunto. Ahora bien, **los daños derivados de la indebida o inexistente registración existen, y pueden ser probados; de allí que son resarcibles y para que ese resarcimiento sea íntegro deberán hacerse los planteos constitucionales necesarios**, como ya se ha señalado antes.

VII). PLANTEOS DE INCONSTITUCIONALIDAD Y JURISPRUDENCIA INCIPIENTE

La entrada en vigor de este nuevo andamiaje normativo ha disparado de manera inmediata una prolífica controversia en la academia y en los estrados judiciales, siendo la jurisprudencia incipiente el terreno donde se libran las primeras batallas hermenéuticas. En el escenario de incerteza transicional, los primeros embates y planteos de inconstitucionalidad se han focalizado, de manera preponderante, en la presunta y flagrante violación del bloque tutelar contenido en el Art. 14 bis CN. Estos planteos encuentran su sustento argumentativo en la supuesta afectación del principio de no regresividad en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Los detractores de la reforma argumentan con vehemencia que la absoluta neutralización de las multas que castigaban la clandestinidad y la severa limitación impuesta a las tasas de actualización de los rubros adeudados terminan por debilitar, hasta su virtual inoperancia, la protección constitucional contra el despido arbitrario.

Otros, por el contrario, entienden la necesidad de la reforma, y comprenden la lógica subyacente que presupone -por ahora sin correlato en la realidad- que la simplificación y el abaratamiento del costo laboral promoverán el crecimiento del empleo

3 Zurita Donda, Gabriela y Paz, Aníbal. “El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) de la Ley 27.802”. Doctrina. Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. 18/06/26. Ed. Errepar.

4 Paz, Aníbal. Op. cit en nota 2.-

5 Este artículo fue derogado por el DNU 70/23 y luego ratificada su derogación a través del Art. 99 LB. Pero, de acuerdo a la manera en que se ha dispuesto su derogación, existen diferencias doctrinarias en cuanto a la posibilidad de derogarlo si ya estaba incorporado en la LCT

genuino, la mejora salarial, impulsará el consumo y todo ello redundará en beneficio del conjunto de la sociedad. Este sector entiende que el esquema tarifado de la LCT no ha cambiado - es más, ha sido reforzado a través del FAL- y ello en sí mismo implica que la garantía constitucional señalada se mantiene incólume. El compliance sigue siendo un deber de los empleadores, y es menester que los diferentes organismos de control efectúen y eficienten su labor, procuren el cobro de las deudas por aportes y contribuciones omitidos, y castiguen con multas y persecución penal a los empleadores que corresponda.

En definitiva, **el éxito procesal y el arraigo doctrinario que logren alcanzar estos complejos planteos dependerán de manera exclusiva del nivel de rigor jurídico con el que los tribunales superiores decidan aplicar el test de constitucionalidad (y el de convencionalidad). Será responsabilidad de la magistratura evaluar de forma casuística si, bajo el pretexto de una imperiosa búsqueda de eficiencia económica y reactivación del mercado, el Estado ha terminado por sacrificar indebidamente el núcleo esencial y dogmático de los derechos sociales históricos.**

VIII). FUTURO DE LA LITIGIOSIDAD EN LA MATERIA

Lejos de lo que postulan las proyecciones más optimistas esbozadas por los redactores de la reforma, resulta dable prever desde el análisis jurídico que **la conflictividad litigiosa no experimentará una disminución drástica, sino que más bien atravesará un complejo proceso mediante el cual se transformará sustancialmente en su objeto y naturaleza.** El foco principal del debate en los tribunales del trabajo inexorablemente se desplazará, alejándose del escrutinio del mero defecto formal u omisión registral puramente administrativa, para adentrarse en **difícil demostración del fraude a la ley material y los incumplimientos contractuales.**

En este contexto prospectivo, merecen una especial mención las novedosas **figuras contractuales no laborales como el “Trabajador independiente con colaboradores”** (Art. 97 LML), el “Prestador Independientes de Plataformas Tecnológicas” (Título XII LML y Art. 3 Dec. 407/26), así como también el ensanchamiento de la definición de contrataciones civiles y el nuevo marco de solidaridad laboral dada en la nueva redacción de la LCT, conforme LB y LML. **Todas estas novedades normativas crearon amplias zonas grises - cuando no directamente zonas de anomia- las cuales resultan altamente susceptibles de ser instrumentadas con el fin de encubrir verdaderas relaciones de subordinación y dependencia bajo un ropaje diferente.**

Asimismo, resulta ineludible mencionar otras consecuencias derivadas de la finalización del

vínculo laboral. El debate probatorio deberá abandonar paulatinamente su arraigo en los vetustos archiveros físicos y en la contabilidad tradicional; así, **las estrategias de los litigantes deberán centrarse de ahora en más en la compleja recolección y custodia de prueba informática, y en la auditoría de la trazabilidad de las bases de datos centralizadas en los servidores de ARCA.** Frente a este desafío tecnológico y probatorio, la interpretación judicial estará obligada a agudizarse notablemente, debiendo los magistrados adquirir las competencias necesarias para detectar si la implementación operativa de estas nuevas figuras flexibilizadoras respeta verdaderamente normas y principios civilistas, o si, por el contrario, nos encontramos ante la orquestación de un artificio societario o contractual diseñado exclusivamente para eludir el bloque normativo de carácter tuitivo.



IX). CONCLUSIONES

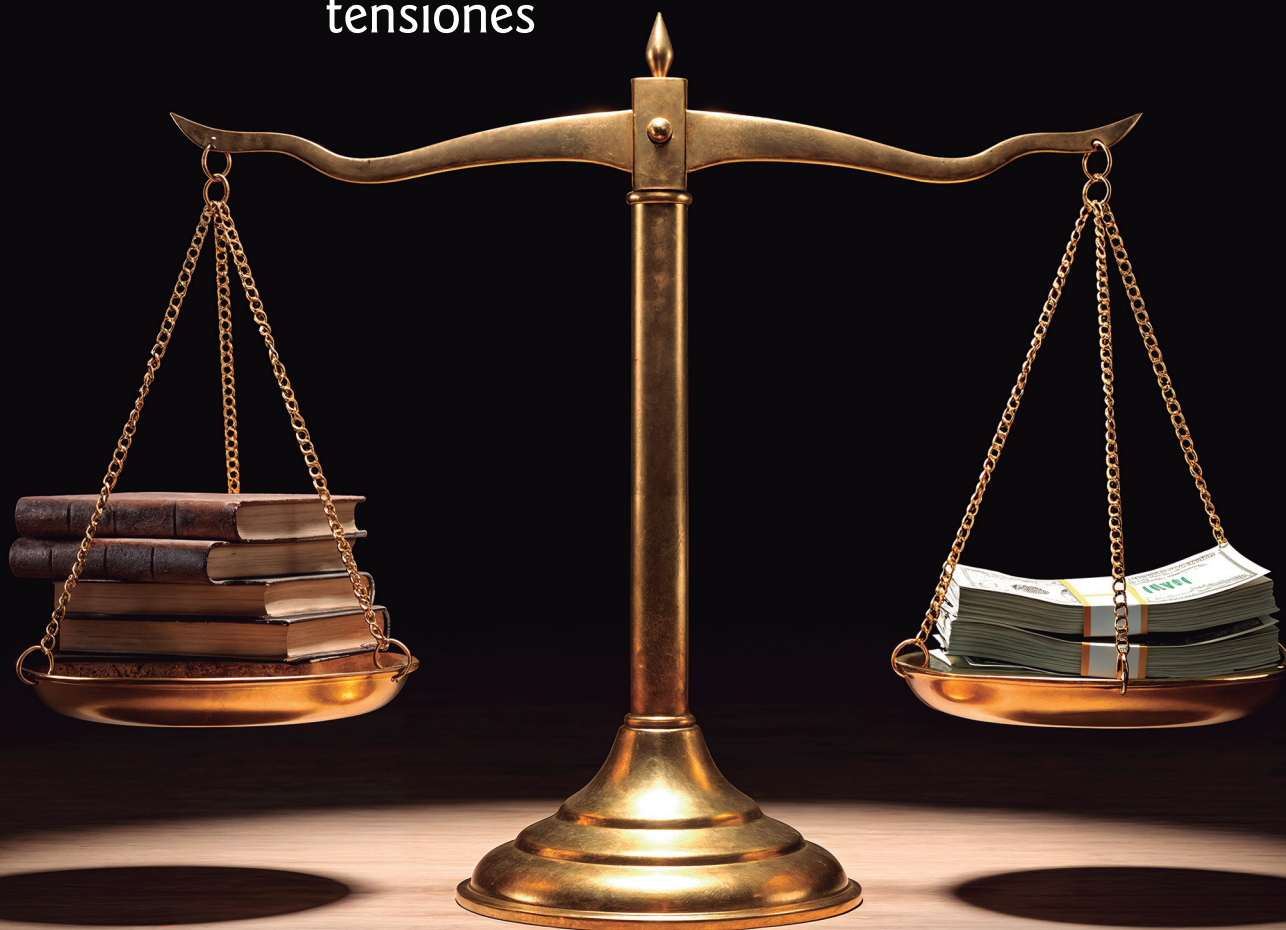
A modo de síntesis es **posible afirmar que la Ley 27.802 logra dar cumplimiento, al menos desde una perspectiva orgánico-estructural, a su ambicioso objetivo primigenio de modernizar y centralizar el superado sistema de registración laboral.** Indudablemente, esta profunda reingeniería institucional, apuntalada por la concentración operativa en torno a ARCA y cristalizada a través de la redefinición material de los Arts. 52, 53, 55 y 80 de la LCT, aporta una invaluable **certidumbre técnica a las relaciones productivas contemporáneas.** No obstante, este logro innegable, resulta imperioso advertir que la **verdadera eficacia axiológica de la norma no se juzgará por su prolijidad técnica, sino que se medirá indefectiblemente en su real capacidad para fomentar y expandir el empleo formal sin que ello conlleve el costo inaceptable de desvirtuar o aniquilar la esencia protectora e irrenunciable que es connatural al derecho del trabajo.** El balance final de este audaz producto legislativo exigirá ineludiblemente una intervención pretoriana e interpretación judicial sumamente armoniosa y equilibrada. En última y definitiva instancia, **este proceso de modernización, signado por la impronta tecnológica, solo podrá ser considerado históricamente exitoso si logra la proeza de amalgamar, sin claudicaciones ni exclusiones, la imperiosa necesidad de alcanzar la eficiencia económica con la irrestricta y plena vigencia de la dignidad humana del trabajador y los irrenunciables principios fundamentales que sostienen el edificio de nuestra justicia social.** -





Sofía Andrea Keselman

LAS FACULTADES PATRONALES DESPUÉS DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL: Límites y nuevas tensiones



I). EL CONTEXTO Y EL SENTIDO DE LA REFORMA EN MATERIA DE FACULTADES PATRONALES

La llamada Ley de Modernización Laboral n° 27.802, sancionada y promulgada en el presente año (BO 6/03/2026), representa la mayor reforma efectuada a la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) desde la modificación introducida por la Ley n° 21.297 (BO 1976). Su objetivo declarado fue generar empleo, reducir la litigiosidad que se tilda de endémica y dotar al costo laboral de mayor previsibilidad, fundamentalmente en lo que atañe al de salida o egreso. No obstante, la mentada previsibilidad económica se procuró con sacrificio de principios y garantías protectorias¹.

En materia de facultades patronales, en el debate público se aludió a la necesidad de recuperar libertades y facilidades, considerando que la norma laboral era un obstáculo para la promoción de la contratación. Tal análisis reduccionista soslaya, sin embargo, la génesis del Derecho del Trabajo. La característica más específica del trabajo asalariado reside en el menoscabo de la libertad individual que forzosamente entraña. El objeto propio de dicha rama del derecho es poner límites a ese menoscabo: por una parte, restituyendo las atribuciones del empleador a lo estrictamente necesario para la ejecución del contrato laboral; por otra, restituyendo a los trabajadores en un plano colectivo las libertades que pierden en el plano personal (derecho a la afiliación sindical, a la negociación colectiva, a la huelga)².

La entonces denominada Legislación Industrial u Obrera se configuró, así, como una nueva rama del sistema jurídico -conjunto de principios, normas y doctrinas que le otorgan autonomía- cuyo fin es la defensa del trabajador dependiente. En ese sentido se ha dicho que las leyes laborales “establecen las condiciones que el legislador ha supuesto ser aquellas en que los obreros contratarían si realmente fueran libres de hacerlo”³.

En el desarrollo que sigue analizaremos las modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral en lo que atañe al contenido y límites de determinadas potestades de la persona empleadora y de qué modo impactan en el principio rector de toda la disciplina laboral.

II). LOS LÍMITES GENERALES AL EJERCICIO DE LAS FACULTADES PATRONALES

La LCT regula las facultades patronales a partir de su art. 64. Así, contempla las de organización, dirección, modificación de las condiciones del contrato, disciplinarias y control. En el art. 68 estipulaba que ellas debían ser ejercitadas en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, estatutos profesionales, consejos de empresa y, si los hubiere, reglamentos internos, añadiendo que “Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho”.

La Ley 27.802 modificó el texto de la norma (conf. art. 24) eliminando su segunda parte y suprimiendo de la primera la mención a los consejos de empresa y reglamentos internos. La reforma es inocua desde el punto de vista de sus efectos prácticos, aunque posee un relevante valor simbólico. La supresión de la referencia explícita al respeto de la dignidad del trabajador como límite al ejercicio de los poderes antedichos deviene, cuanto menos, irritante. Si el vínculo dependiente se diferencia de otros tipos de relaciones privadas es, precisamente, por cuanto la prestación de uno de los celebrantes -la persona que trabaja- está constituida por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona y, por lo tanto, de su dignidad.⁴ Dignidad y trabajo se relacionan en términos “naturalmente entrañables”⁵. Ninguna facultad será válidamente ejercitada si ella importa la afectación de los derechos fundamentales de las personas que trabajan. La reforma en este punto sólo se explica en la pretensión de generar una apariencia de mayor flexibilidad y margen de permisibilidad para el empleador que, en rigor, no es tal. Es que el resguardo de la dignidad de quien trabaja encuentra recepción en el art. 14 bis de la CN, en la medida en que impone a la ley garantizar condiciones “dignas” y equitativas de labor; en el art. 7.a.ii, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), así como ya lo habían hecho, entre otros antecedentes, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.3), y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 10 de mayo de 1944, que determina que “todos los seres humanos (...) tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad

¹ A título meramente ejemplificativo, véanse las modificaciones normativas operadas en los artículos 4 -concepto de trabajo-, 9 -supresión del in dubio pro operario- y 12 -eliminación del acuerdo de partes como integrante del orden público laboral-.

² SUPLOT, Alain, “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”, Revista Internacional de Trabajo, Ginebra, 1996, vol. 115, núm. 6.

³ ALEJANDRO M., Legislación del trabajo, V. Abeledo, Buenos Aires, 1925- 1928, 3 vols, p. 7.

⁴ CSJN, “Pérez, Aníbal Raúl c. Disco S.A.”, Fallos: 332:2043, 6-2009

⁵ CSJN, “Álvarez c. Cencosud S.A.”, Fallos: 333:2306, § 6-2010.

conómica y en igualdad de oportunidades”.⁶

La alusión a la “dignidad del trabajador” está también presente en los arts. 70 y 72 de la LCT en orden a los mecanismos de control de salida y en el art. 75 ib. que consagra el deber de seguridad, en cuanto determina que el empleador debe “... adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores”. Por otro lado, persiste la obligación de obrar buena fe, ajustando la conducta que a lo que es propio de un buen empleador (LCT, art. 63), no pudiendo predicarse que quien no respete la dignidad del trabajador se comporte de la manera que es expectable según esa regla recíproca de conducta.

En relación a los poderes disciplinarios ha sostenido la CSJN que “...por más amplios que hipotéticamente fuesen, en ninguna circunstancia y lugar podrían dejar de estar limitados por el inquebrantable respeto de la dignidad del trabajador”; de ahí que subordinar las exigencias fundamentales que se siguen de la dignidad del trabajador a un ejercicio sin tasa ni medida “...resultaría desbaratar la natural jerarquía de los valores asentados por el bloque de constitucionalidad”.⁷ La dignidad humana es indisponible y constituye el principio mayor del derecho de los derechos humanos: principio máximo, por su inequívoca raíz ontológica.⁸

Similares reflexiones se imponen con relación a la exclusión de la mención al abuso del derecho como frontera para el ejercicio de las facultades analizadas. También aquí la modificación carece de dirimencia, puesto que el art. 10 del Código Civil y Comercial prescribe que “La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos”. Sostuvo también la Corte Nacional que “La teoría del abuso del derecho ha tenido adecuado reconocimiento y vigencia en el régimen jurídico civil, como consecuencia del replanteo hecho sobre la calidad de los derechos subjetivos y su esencial relatividad, de la que deriva el contralor funcional del ejercicio de todos ellos para que sirvan en justa medida al fin social tenido en vista por el legislador al concederlos”.⁹ Es innegable que esa teoría deviene aplicable también al ámbito laboral, pues la reconocida autonomía del Derecho del Trabajo no importa un aislamiento de las demás ramas.¹⁰ Se trata, en definitiva, de un principio general del Derecho, inmerso en el ordenamiento jurídico aun cuando no exista una norma específica que haga

referencia a él.¹¹

Como una derivación de lo expuesto, resulta igualmente fútil la reforma en lo que atañe a la eliminación de la referencia a la satisfacción de las exigencias de la organización del trabajo en la empresa. Aún sin esa mención, es innegable que el ejercicio de las facultades no puede ser discrecional ni caprichoso, sino que debe servir a necesidades reales y objetivas de la organización y la producción. El art. 65 de la LCT, que no fue modificado por la Ley 27.802, reconoce expresamente ese límite en relación concreta a las facultades de dirección, al disponer que ellas deben ejercitarse “*con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción*”.

Finalmente, es también irrelevante que la norma ya no aluda a la indemnidad patrimonial del/de la trabajador/a. Es que, conforme a lo prescripto por el art. 19 de la Carta Magna Nacional, nadie puede, por sí o por intermedio de otro, ejercer sus derechos en forma tal que lesione el derecho de un tercero¹², reconociéndose al axioma alterum non laedere el carácter de principio general del derecho¹³. En ese temperamento se ha dicho que “*El ejercicio de los poderes empresarios de dirección y organización, en tanto éstos fueran exorbitantes al régimen común de los contratos, deben ser ejercidos conforme las pautas que dimanen de todo poder en un régimen constitucional. Este poder se encuentra subordinado, en cuanto a la modalidad de su ejercicio, por las prescripciones de la Constitución, debe ser ejercido de modo funcional (razonabilidad de las leyes conforme al art. 28 de la CN) y sin causar daños morales o materiales al trabajador (principio general de neminem laedere, art. 19 de la CN)*”.¹⁴



6 CSJN, “*Madorrán c. Administración Nacional de Aduanas*”, Fallos 330:1989

7 CSJN, *Álvarez...*, cit., § 10

8 GUALDINO, Rolando E., *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013, p. 5. Sobre la reforma que analizamos se sugiere también la lectura de la nota del autor citada titulada “*La dignidad de la persona trabajadora como límite a las facultades de dirección y organización del empleador*”, publicada el 19-may-2026; Cita: MJ-DOC-18771-AR | MJDI8771.

9 Fallo 234:406.

10 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *El daño extrapatrimonial en el derecho del trabajo*, LL 1996-E, p. 428.

11 LOUTAYF RANEA, Roberto G.: “*Abuso Procesal*”, en “*Anales*” de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba”, tomo XLIII, Córdoba, 2004, ps. 107 y ss., específicamente p. 112.

12 CSJN, Fallo 182:5

13 CSJN, Fallo 328:651

14 CNAT, Sala I, Expte n° 5747/04, Sent. def. n° 83890 del 25/10/06, “*Brenca, Fernando c/ Caja Popular de Ahorro de la Pcia de Tucumán s/ despido*”.

En definitiva, más allá de la formal reducción de los límites que restringen las potestades patronales, y con prescindencia de las razones que motivaron la reforma en este punto, lo cierto es que el ejercicio de aquellas sigue estando contorneado por las fronteras impuestas por los derechos fundamentales y los principios generales, todo lo cual permite resguardar la libertad de los/las trabajadores/as frente a la capacidad de intervención de los empleadores y el abuso en la dominación que supone la subordinación.

III). MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO -IUS VARIANDI-. ALCANCES Y DÉFICITS DE LA NUEVA REGULACIÓN

La Ley 27.802 reformó también el art. 66 de la LCT que contempla la facultad patronal de modificar las condiciones del contrato de trabajo, también identificada con la expresión latina “ius variandi”. Tal facultad integra el contenido de la potestad directiva¹⁵ y, cuando es encauzada dentro de los límites admitidos, se constituye en una alternativa normal del cumplimiento de la relación laboral, justificada por el carácter dinámico de ésta y la necesidad de adaptarla a las exigencias económicas, mercantiles y organizativas que informan a la empresa.

En el texto anterior, se establecían como condiciones de su ejercicio que los cambios “... no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”. La norma no describía las modalidades consideradas esenciales. Algunos autores enuncian como tales a la calificación profesional, remuneración, el horario y el lugar de trabajo.¹⁶ Para otros, conforman el núcleo del contrato el salario, el tiempo de trabajo y la calificación profesional, excluyéndose el lugar de tal caracterización.¹⁷ Finalmente, hay quienes advierten que establecer si una condición es esencial al contrato es una cuestión de hecho a determinar en cada caso concreto.¹⁸ La discusión sobre el particular subsiste en la nueva redacción, desde que se mantiene el límite referido en iguales términos que la precedente. En cambio, se suprimió la referencia expresa a la razonabilidad del ejercicio y a la indemnidad moral, quedando como únicos condicionantes del ejercicio válido de la potestad la no alteración de los elementos esenciales y el respeto de los derechos patrimoniales del

trabajador.

Desde que se trata de una derivación de la potestad de dirección, las modificaciones referidas no parecen tener mayor relevancia. Se reitera que el art. 65 de la LCT, que no fue afectado por la reforma, determina que aquella debe ejercitarse con carácter funcional, “atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción”, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos “personales” y patrimoniales del trabajador.¹⁹ Es contrario a nuestro orden jurídico que el ejercicio de cualquier poder obedezca al propio arbitrio de quien lo titulariza. En ese sentido ha reconocido nuestro TSJ de Córdoba que “*El ius variandi es válido como ejercicio de una potestad reconocida, no para la realización de un interés individual, sino del interés colectivo, con exclusión de su uso meramente caprichoso y arbitrario*”.²⁰

No es viable desinteresarse de una concepción íntegra de la persona, dado que el trabajador o la trabajadora no pierde su calidad de tal por incorporarse a una organización empresarial ajena, por lo que su incolumidad moral no puede ser indiferente a la hora de ponderar el ejercicio legítimo de cualquier potestad patronal.

En cambio, sí es sustancial la reforma en lo que atañe al alcance de la tutela frente al ejercicio abusivo de la facultad antedicha. La versión original de la LCT, en el art. 71, otorgaba al afectado la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. La Ley 21.297, al sustituir la norma indicada -que en el texto ordenado por el Decreto 390/1976 pasó a ser el art. 66-, eliminó la última alternativa, que fue recién restablecida en el año 2006, por la Ley 26.088. La vía indicada configuraba una forma de tutela preventiva y de cumplimiento específico del contrato de trabajo, acorde al principio de conservación previsto en el art. 10 del mismo plexo legal. Con todo, la respuesta era, a mi criterio, imperfecta, pues no se contemplaba mecanismo de protección alguno para el trabajador que promoviera la instancia judicial ante la posible reprimenda que pudiera disponer el empleador en su contra, cómo si lo preveía la LNE respecto de la intimación a los fines de la correcta registración -conf. art. 15-, lo que desalentó la elección de aquélla. Aun así, y pese a tales limitaciones, era igualmente una alternativa válida para el mantenimiento de la fuente de trabajo.

La Ley 27.802 volvió a eliminar esa opción, lo que renueva la discusión acerca de los medios jurídicos disponibles para el/la dependiente perjudicado/a que pretenda no poner fin a la relación. Previo a la reforma de la Ley 26.088, un sector de la doctrina

15 CNAT, Sala VI, Expte Nº 20.900/2010, Sent. def. nº 65.029 del 11/04/2013, “Navarro, Nora Noemí c/Obra Social de Docentes Particulares s/despido”.

16 CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del Trabajo, Librería Editoria Platense, La Plata, 1998, p. 306.

17 FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, ed. LL, Bs. As., 1983, T. 2, p. 1014.

18 ETALA, Juan José, La rebaja remuneratoria y el consentimiento del trabajador, LT XXXIV-A-1986, p. 100.

19 En ese temperamento ver ACKERMAN, Mario, quien señala que, pese a la eliminación de la prohibición de un uso irrazonable del ius variandi, el art. 65 de la LCT -no modificado por la Ley 21.297 ni por la reforma actual- sigue fijando los límites que impiden la arbitrariedad o el capricho del empleador en la modificación de las formas y modalidades del trabajo, en virtud de las reglas generales de los artículos 62 y 63 de la LCT (Los nuevos límites del ius variandi y el fortalecimiento ad nauseam de los poderes del empleador - Los nuevos artículos 66 y 68 de la LCT, en Revista de Derecho Laboral Actualidad, Tomo: 2026 - I | Año 2026-1).

20 Sala Laboral, Sent. nº 72, del 24/06/2010, autos “Finelli, Romina del Valle c/ Libertad S.A. - Ordinario - Despido - Recursos directo e inconstitucionalidad - 33986/37”.

había sostenido que la acción de reposición seguía siendo viable en función del aforismo “*Quien puede lo más puede lo menos*”, conforme al cual si el trabajador puede considerarse despedido (máxima sanción) con mayor razón le asiste la posibilidad de solicitar que judicialmente se juzgue si la medida impuesta resulta arbitraria o vulnera sus derechos.²¹ En un sentido afín se indicaba que era ajustada a derecho la aplicación de la denominada “*exceptio non adimpleti contractus*”, conforme a lo dispuesto por el art. 11 de la LCT, que autorizaba acudir a los artículos 510 y 1201 del entonces Código Civil, pudiendo el dependiente negarse a cumplir con la variación exigida, sin que pueda atribuírsele un incumplimiento de sus obligaciones.²²

En esta dirección se expide Mario Ackerman en relación con la Ley de Modernización. Destaca que la primera vía a la que podría recurrir el trabajador es la del artículo 1031 del Código Civil y Comercial que habilita la suspensión del cumplimiento de la prestación hasta que la otra parte cumpla u ofrezca cumplir. Aprecia que la eliminación de la opción por exigir el cumplimiento que antes contemplaba el artículo 66 no sólo puede ser suplida con ese fundamento sino, además, el reclamo judicial podría ser acompañado por una medida cautelar que impida la modificación y también el despido sin causa producido por el empleador hasta que se resuelva el fondo de la cuestión, esto es, la existencia o no de exceso en el “*ius variandi*”. El autor advierte también acerca de una segunda posibilidad, cual es la de someterse a los cambios producidos por el empleador y reclamar una reparación por los daños -patrimoniales y extrapatrimoniales- que le pueda haber causado esa decisión apelando a la norma del Código Civil y Comercial que veda el ejercicio abusivo de los derechos, para lo cual -advierte- deberá cuestionar también la validez de la que califica de “*exótica prohibición*” que trae el nuevo artículo 278 de la LCT.²³

En la ponderación de los conflictos suscitados con motivo del ejercicio de las potestades empresariales no puede prescindirse de la realidad del mercado laboral. La persona que trabaja, ante el “*fantasma de la desocupación*”, no en pocas ocasiones convalida, generalmente de modo tácito, la adopción de medidas abusivas, ya que, de no hacerlo, pondría en serio riesgo la fuente de sus ingresos. La norma sancionada profundiza esta situación de vulnerabilidad, puesto que el trabajador se ve privado de una medida procesal para defender la intangibilidad de su contrato.

Por último, la nueva redacción prevé que el trabajador, previo a disolver el vínculo, debe intimar al empleador a que deje sin efecto el

cambio, exigencia que no nos merece reparo alguno, ya que, aun sin disposición legal que la contemplara, era impuesta por la jurisprudencia y la doctrina con fundamento en el deber recíproco de obrar de buena fe contemplado en el art. 63 de la LCT.

IV). EL CONTROL PATRONAL DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD: CERTIFICACIÓN DIGITAL Y DISCREPANCIAS MÉDICAS EN EL NUEVO ART. 210 LCT

Como corolario de las facultades de organización y dirección también se acuerda al empleador la potestad de control, dentro de la cual se halla la de verificar las razones de salud invocadas como justificativo del incumplimiento de la obligación de prestar tareas. Esta faceta se encuentra regulada en el art. 210 de la LCT, que fue también modificado por la Ley de Modernización Laboral, y reglamentado por el Decreto 407/2026 (Anexo I, art. 6).

La reforma es de gran relevancia para la dinámica de las relaciones laborales toda vez que son corrientes los conflictos que se suscitan con motivo de contingencias de tipo inculpables -accidentes o enfermedades- que, no en pocas ocasiones, tienen como desenlace la ruptura del vínculo. Debo anticipar, sin embargo, que lejos de aportar soluciones a viejas discusiones, la Ley 27.802 genera nuevos focos de disputa que trasladarán la discusión al ámbito jurisdiccional, contrariando uno de los objetivos proclamados al sancionarse aquélla. Veamos: Soslayando la frustrada reforma del art. 208 de la LCT,²⁴ el art. 44 de la Ley modificó el art. 209. Dicha norma contempla la obligación de dar aviso de la imposibilidad de concurrir a prestar tareas con motivo de un infortunio de esas características. Respecto de la oportunidad y contenido, la norma mantiene la prescripción originaria: el aviso debe darse en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual el/la trabajador/a estuviere impedido/a de concurrir, indicando el lugar donde se halla.

La ley no dispuso una forma determinada para tal anuncio. Usualmente se emplea la vía telefónica, más allá de las dificultades que pueda generar su prueba, o bien el correo electrónico. En ocasiones el mecanismo es dispuesto por el empleador en el reglamento interno, determinando no sólo el medio sino también el destinatario institucional -el área respectiva de la organización empresarial que habrá de ser la receptora del aviso-.

En lo que atañe a la consecuencia de la omisión, la disposición tampoco ha sido alterada: el/la

21 Para otros, en cambio, sólo cabía al trabajador la alternativa del despido indirecto, careciendo de facultades -que sí acordaba el Art. 71 de la Ley 20744- de solicitar la revisión de la medida. Así, la suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en fallo del 16/03/93, decidió que “... si frente al ejercicio del “*Ius Variandi*” el trabajador no se considera despedido, no puede obligar -ni aun judicialmente- al empleador a restablecer sus condiciones anteriores de trabajo...” (autos “*Magliane, Marcelo c/Chuit y otro*”, LL 1993-C, 61 - DJBA 144, 163).

22 CNAT, Sala IV, “*Stella, Dora c/Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina s/Despido*”, Sent. del 27/05/91; Sala VI, “*Morinico c/ Editorial Atlántida S.A.*”, Sent. del 14/11/84, L.T. 33-123.

23 “*Los nuevos límites del ius variandi...*”, ya citada.

24 Recordemos que el proyecto de reforma disponía que el trabajador percibiría el 50% de su remuneración básica si la imposibilidad de trabajar era consecuencia de una actividad voluntaria y consiente que implicara riesgo para su salud, y el 75% en los otros casos.

dependiente pierde el derecho a percibir el haber correspondiente hasta tanto efectúe el aviso. Es respecto del supuesto de excepción a esto último que la Ley de Modernización Laboral ha introducido un cambio sustancial. En su redacción originaria, la norma hacía depender la subsistencia del derecho a la remuneración a la demostración de un único extremo, cual era que la existencia de la enfermedad o accidente -ponderada en su carácter y gravedad- resultara inequívocamente acreditada. La gravedad objetiva del cuadro operaba, en los hechos, como el único parámetro relevante; acreditada una dolencia sería (vgr. que motivara una internación sanitaria), la jurisprudencia tendía a tener por configurada la excepción sin exigir una justificación diferenciada de por qué no se había avisado, porque esa imposibilidad se infería de la propia gravedad médica. El nuevo texto añade la carga de acreditar también la mencionada imposibilidad. Así, determina que el trabajador pierde el derecho a la retribución hasta que haga el aviso, "... salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada".

En primer lugar, cabe resaltar la deficiente redacción de la previsión. Al incorporar "y su imposibilidad de dar el aviso" como segundo elemento del sujeto, el posesivo "su" en "su carácter y gravedad" queda ambiguo. Es que no resulta claro si remite a la enfermedad/accidente, a la imposibilidad, o a ambos. El texto anterior del art. 209 de la LCT no presentaba este problema porque el sujeto era singular ("la existencia de la enfermedad o accidente") y "su carácter y gravedad" refería inequívocamente a ese único antecedente.

Más allá de esa observación, se infiere que la reforma ha querido dotar de autonomía a la imposibilidad de dar el aviso. La gravedad de la dolencia deja de ser, por sí sola, prueba suficiente de ella. Existen afecciones objetivamente graves (vgr. un cuadro cardíaco grave que determina un reposo absoluto) que no privan a la persona trabajadora, ni a un tercero en su nombre, de la posibilidad material de cursar un aviso (llamado, mensaje, etc.). El trabajador enfrenta así una carga adicional, cual es la de explicar y probar por qué, pese a esa gravedad, no pudo dar aquél de forma tempestiva. Cuando esa imposibilidad no es autoevidente -vgr., como sí ocurriría en el caso de un trabajador en coma-, la excepción se torna sustancialmente más difícil de configurar.

Sin perjuicio de lo expuesto, la modificación más relevante es la efectuada al art. 210 de la LCT. Corresponde reparar en el cambio de su denominación. La norma, que se titulaba "Control", pasó a llevar el rótulo de "Acreditación y Control", reflejando así que el certificado médico es incorporado como objeto de regulación autónoma dentro de la LCT.

La disposición ha quedado redactada en los siguientes términos: "Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados,

y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador".

Como se advierte de su lectura, se abordan tres cuestiones: (1) el certificado médico; (2) la obligación del trabajador de someterse al control médico del empleador; y (3) el mecanismo de resolución de las discrepancias entre el médico del trabajador y el de la empresa. Analizaremos cada uno de esos extremos.

1) El certificado médico:

Antes de la modificación, la jurisprudencia no era uniforme respecto de la obligación, o no, de presentar constancia médica para justificar la inasistencia por razones de salud. Se ha dicho que "La acreditación de la enfermedad mediante certificados médicos sólo resulta exigible en los casos en que no haya dado aviso al empleador (art. 209 LCT)".²⁵

Si bien ahora refiere al certificado y sus requisitos, tampoco supedita a su presentación el derecho a percibir la retribución, quedando este sujeto sólo al cumplimiento de la carga de dar aviso.²⁶

La disposición describe el contenido del certificado, indicando que, como mínimo, debe consignar el diagnóstico médico, el tratamiento indicado y la cantidad de días de reposo laboral prescriptos. Asimismo, determina que debe ser emitido en todo el territorio nacional por profesionales médicos debidamente habilitados para el ejercicio de la medicina. La acreditación del profesional se verifica mediante su inscripción en la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud (REFEPS).

Además, debe incluir la firma digital del galeno, a través de plataformas electrónicas autorizadas conforme a la Ley 27.553 de recetas electrónicas y su reglamentación. La plataforma utilizada debe encontrarse inscripta en el Registro Nacional de Plataformas Digitales Sanitarias (ReNaPDiS),

25 CNAT, Sala IX, autos "Maidana Viviana c Edding Argentina SA y otro /s Despido", 30/12/2009.

26 En ese sentido se ha dicho que lo referido a la certificación no se incluyó en el texto del artículo anterior, "lo que permite deducir que la presentación de un certificado médico no es un requisito del aviso sino del control. De hecho, en ningún momento se impone al trabajador la obligación de hacerlo -ni, menos aún, la carga que condicione el derecho a la remuneración- y lo que se regula es el contenido necesario de los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, hipótesis ésta que podría corresponder tanto a los casos en los que se hubiera omitido el aviso reclamado por el artículo anterior o que, producido éste, el empleador negara la existencia del accidente o la enfermedad o su carácter invalidante" (ACKERMAN Mario, Aviso y control de la Enfermedad o accidente inculpable, Revista de Derecho Laboral, Número: 2026 (1 - Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral), Rubinzal-Culzoni, publicación digital)

según lo establecido por el artículo 6 del Anexo I del Decreto 407/2026.

Es dable aclarar que la exigencia del certificado médico con firma electrónica no es una innovación aislada, sino que se inserta en un proceso más amplio de digitalización del sistema sanitario argentino, que tuvo su punto de partida en la Ley 27.553 de recetas electrónicas y se profundizó a través de los Decretos 98/2023 y concordantes. El Decreto 407/2026 se apoya en esa infraestructura preexistente e instruye al Ministerio de Salud para que, en un plazo de treinta días, adopte las medidas necesarias a fin de que las plataformas prescriptoras admitan la redacción libre de los certificados.

La reglamentación citada reconoció, sin embargo, la realidad heterogénea de la conectividad en la Argentina. Por ello, en el art. 6 del Anexo I prevé que, ante la falta de conectividad, contingencias técnicas o caídas de los sistemas informáticos, se admite la emisión del certificado en soporte papel con firma ológrafa del profesional interviniente, de conformidad con la normativa sanitaria vigente y la Resolución del Ministerio de Salud n° 1959/2024, lo que tiene especial relevancia práctica en el interior del país, donde las dificultades de infraestructura digital son más pronunciadas. No obstante, la disposición exige que las circunstancias apuntadas sean “debidamente acreditadas”, lo cual, sin duda, generará conflictos en su aplicación práctica -¿cómo se acredita la caída de los sistemas o las contingencias técnicas? -.

El requerimiento, por otro lado, puede ser de difícil o imposible cumplimiento en zonas rurales o de poco desarrollo, con menor acceso a las plataformas digitales sanitarias, y su operatividad real dependerá de que los profesionales médicos lo conozcan y lo apliquen. No es menor que el trabajador se halla a expensas del cumplimiento de recaudos que están fuera de su control directo. Es que depende de que el médico que lo atiende esté habilitado ante el REFEPS y que utilice una plataforma inscripta en el ReNaPDiS. Ante el incumplimiento de cualquiera de esas condiciones, el dependiente podría verse en una situación de vulnerabilidad probatoria sin haber incurrido en culpa alguna.

A lo anterior cabe añadir que la norma nada dice respecto de la ocurrencia de la enfermedad en el exterior -ej, mientras está gozando de su licencia anual-.

Asimismo, la literalidad de la previsión genera ciertas inquietudes acerca de la posibilidad de que la prescripción provenga de otros profesionales de la salud que, sin ser médicos, puedan determinar reposos, como ocurre con los odontólogos y los psicólogos. En el caso de los primeros, la Ley Nacional n° 17.132 (“Régimen legal del ejercicio de la medicina, odontología y actividades de colaboración de las mismas”) determina la aplicación de sus disposiciones tanto respecto del ejercicio de la medicina cuanto del de odontología y habilita a los odontólogos a certificar comprobaciones y constataciones referidas a su ciencia en condiciones idénticas que los médicos,

por lo que su certificación debe asimilarse, sin mayor debate, a la de los últimos en lo que hace a la prescripción del art. 210 LCT. La situación de los psicólogos es más controvertida: si bien la Ley n° 23.277 y la Ley provincial n° 7.106 reconocen a la Psicología como profesión autónoma de la salud con facultad de certificar diagnósticos, no contienen una referencia explícita a la indicación de reposo laboral, lo que ha generado rechazos de licencias psicológicas -cuestionados por el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba- y configura un punto doctrinariamente controvertido, sin jurisprudencia consolidada sobre la equivalencia de ese certificado con el del médico psiquiatra.²⁷

2) El control patronal y las discrepancias médicas:

Al igual que la redacción anterior, la actual determina que el trabajador está obligado a someterse al control que efectúe el empleador, el que debe ser practicado también por un médico, que tiene la facultad de revisar al dependiente para formar su propio juicio acerca de la existencia de la enfermedad, pero no suplir la atención profesional de aquél, en tanto tiene derecho a elegir su propio médico y seguir sus prescripciones terapéuticas. Es en ese marco que pueden suscitarse divergencias entre lo observado por el/la idóneo/a propuesto por la patronal y lo prescripto por el/la elegido/a por el/la trabajador/a.

El art. 227 de la LCT, en su redacción primitiva, determinaba que en dicho caso el empleador debía solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, que dictaminaría al respecto, y que si aquél no cumpliera con ese recaudo debía estarse al certificado presentado por el trabajador. La norma -que pasó a ser el art. 210- fue modificada por la Ley 21.297, que eliminó la parte pertinente sin reemplazarla por otra que contemple una solución diferente. Doctrinariamente se había sostenido que no había razón para hacer prevalecer mecánicamente la opinión de la profesional designada por la empleadora y que interpretar lo contrario sería convertir al médico de la empresa en árbitro único de la situación de discrepancia en la que, además, es parte²⁸.

Pues bien, la reforma de la Ley 27.802 brinda ahora una solución a la cuestión, aunque insuficiente. El nuevo texto ofrece dos alternativas para dirimir la divergencia, lo que fue reglamentado por el

²⁷ Ley Nacional n° 17.132, arts. 2 y 27: habilita a los odontólogos a “anunciar, prescribir, indicar o aplicar cualquier procedimiento directo o indirecto destinado al diagnóstico, pronóstico y/o tratamiento de las enfermedades buco-dentomaxilares...” y a “certificar las comprobaciones y/o constataciones que realicen en el ejercicio de su profesión con referencia a estados de salud o enfermedad”. La Ley n° 23.277, arts. 2 y 7, inc. 1: reconoce a los psicólogos la aplicación de teorías, métodos y técnicas para el diagnóstico, pronóstico y tratamiento de la personalidad, y la facultad de certificar las prestaciones de servicio y las conclusiones de diagnósticos referentes a los estados psíquicos. La Ley provincial n° 7.106 -Ejercicio Profesional de la Psicología-, arts. 1, 3 inc. a) y 6: incluye el diagnóstico, pronóstico y tratamiento de las enfermedades mentales y de los conflictos y tensiones de la personalidad mediante psicoterapia, y habilita a certificar las comprobaciones y constancias que se efectúen en el ejercicio de la profesión. El Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, mediante Resolución de Junta de Gobierno del año 2025, reafirmó que los profesionales matriculados están legalmente habilitados para indicar y certificar reposo laboral por razones psicológicas, y recomendó recurrir a una Junta Interdisciplinaria en caso de controversia, en consonancia con la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657.

²⁸ ACKERMAN, Mario, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Ed. Rubinzal Culzoni, Tomo VI, pág. 495.

Decreto 407/2026.

La primera vía es la junta médica oficial. La segunda es el dictamen de un instituto de reconocida trayectoria y solvencia técnica, que puede ser público o privado, siendo el costo a cargo del empleador. El decreto aclara que la “reconocida trayectoria y solvencia técnica” se acredita mediante la inscripción en el REFES (Registro Federal de Establecimientos de Salud), con una antigüedad mínima y continuada de cinco años. El REFES agrupa a todos los establecimientos sanitarios del país, actualizado por cada provincia a través del SISA. El mismo decreto fijó un plazo de sesenta días para que el Ministerio de Salud establezca el procedimiento de intervención de los institutos públicos nacionales.

Ahora bien, la disposición alude a que la discrepancia debe ser “insalvable”. Se trata de un adjetivo valorativo. No existe una unidad de medida objetiva de “salvabilidad”. Insalvable remite a una apreciación sobre el grado de irreconciliabilidad de dos posiciones, que sólo puede constatarse por vía de ponderación. La expresión encuadra en lo que la teoría jurídica llama concepto jurídico indeterminado o de textura abierta. Hay supuestos en los que nadie dudaría de que la discrepancia es insalvable (ej.: el médico tratante certifica reposo y el de control el alta sin reservas) y otros casos intermedios (diferencias parciales en el diagnóstico, en la cantidad de días de reposo, o en el tipo de tratamiento) en los que la calificación de “insalvable” exige una valoración judicial caso por caso. Sobre el particular considero que cualquier discrepancia que sea mantenida luego de que las partes hayan expuesto sus posturas y que implique una diferencia en torno al contenido de los derechos que le asisten al trabajador debe ser considerada insalvable a los fines de la previsión.

Cabe agregar que la norma no indica que “deberá” recurrirse a alguno de los medios antedichos, sino que utiliza el potestativo “podrá”. Así, se habilita una alternativa o posibilidad, mas no se impone un curso de acción. De conformidad a ello, ninguna de las partes está legalmente obligada a convocar junta médica o requerir dictamen técnico antes de adoptar una posición unilateral.

El mecanismo aparece a continuación del “control médico realizado por el empleador” y, en la práctica, quien tiene el interés inmediato en resolver la controversia suele ser el empleador. En ese entendimiento, se ha expresado que, de conformidad con el deber de diligencia e iniciativa que el artículo 79 LCT impone al empleador, es éste quien debe arbitrar -por encontrarse en mejores condiciones fácticas- una prudente solución para determinar la real situación de salud del trabajador.²⁹ En el mismo temperamento se ha pronunciado nuestro máximo Tribunal local indicando que “... la discrepancia pudo ser salvada por la empleadora solicitando la intervención del Servicio Integral de Atención de Riesgos del Trabajo

(Área de Protección de la Salud) -SIART- que es el modo establecido por la Ley provincial 8015 -decreto reglamentario 2443/1991- para resolver las controversias vinculadas a las enfermedades inculpables como la de autos. Ello, en virtud de su deber de colaboración, solidaridad -art. 62, LCT-, el poder de dirección -art. 65, ib.- y por encontrarse en mejores condiciones para ello [...]”.³⁰

En cambio, queda sí claro que, para el caso de que se opte por acudir a alguna de las vías previstas, el costo recae sobre el empleador.

La disposición no alude, tampoco, a la conducta que deben observar las partes mientras se dirime la contienda. En particular, no explicita, como hubiera sido deseable, que la patronal no puede adoptar medidas unilaterales -intimar al reintegro, configurar abandono de trabajo o suspender el pago de salarios- hasta tanto se agote el mecanismo optado. En relación con esta cuestión, en un fallo reciente, en el que resultaba aplicable la Ley 27.802³¹, con motivo del requerimiento de una medida autosatisfactiva, se dispuso que mientras subsista la discrepancia en los diagnósticos médicos, la empleadora debía continuar pagando el salario conforme al artículo 208 de la LCT, ya que la trabajadora no puede quedar sin sustento mientras se dilucida su situación de salud.

Se indicó que sostener el corte de haberes durante todo ese lapso agravaría la vulnerabilidad de una persona que además atraviesa un cuadro de salud en discusión.

La solución es por demás lógica, y es la que ha venido adoptando la jurisprudencia mayoritaria en la materia. En ese sentido, ha dicho el TSJ de Córdoba que “...en modo alguno sería legítimo dejar de abonar los salarios al trabajador -sujeto de preferente tutela (art. 14 bis, CN)- respecto del cual se encontraba en discusión su estado de salud ... por divergencias de los profesionales de la medicina intervinientes -ambos idóneos- lo que ameritaba -y así está previsto- la intervención de un tercero...”³²

V). CONCLUSIONES

Conforme al desarrollo que antecede, la reforma, en cuanto a la supresión de referencias expresas a la dignidad del trabajador, al abuso del derecho y a la razonabilidad como límite de las facultades patronales es jurídicamente inocua. Esos condicionantes subsisten porque encuentran anclaje autónomo en el bloque de constitucionalidad federal (arts. 14 bis y 19, CN), en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en los principios generales del derecho común (arts. 9 y 10 del Código Civil y Comercial), que no requieren de una remisión expresa de la ley laboral para operar. La modificación, en este primer plano, es más simbólica que sustancial, y su lectura más certera es la de un mensaje dirigido

29 Sala Segunda de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba, Tribunal Unipersonal a cargo de la suscripta, en autos “Gimenez Nicolas Alexis c/ Alimentaria San Francisco S.A. – Ordinario - Despido” Expte. n° 3301478 (Sent. n° 50, del 18/03/2024, convalidada en el punto el TSJ de Córdoba, Sala Laboral, Sent. n° 68 del 22/06/2026).

30 TSJ de Córdoba, Sala Laboral, Sent. n° 7 del 28/2/2023, autos “ Contreras, Orlando David c/ Empresa Sierras de Calamuchita S.R.L. - Ordinario - Despido”.

31 Juzg. Nac. Trab. n° 49, resolución del 22/06/2026- RC/J 5299/26; autos “Soler, Laura Alicia c/ Swiss Medical S.A. s/ Medida cautelar”.

32 TSJ de Córdoba, Sala Laboral, Sentencia citada en la nota 29.

a la opinión pública antes que un cambio efectivo en el margen de actuación del empleador.

No puede predicarse lo mismo, sin embargo, respecto de dos aspectos puntuales que sí importan un retroceso concreto en la posición del trabajador. El primero es la eliminación, en el art. 66 de la LCT, de la acción tendiente al restablecimiento de las condiciones alteradas por un ejercicio abusivo del *ius variandi*, que priva a la persona trabajadora de una vía procesal específica para defender la intangibilidad de su contrato, y cuyo reemplazo por herramientas del derecho común -la *exceptio non adimpleti contractus* o la acción de daños- es, en el mejor de los casos, un paliativo de eficacia incierta frente a la realidad del mercado de trabajo. El segundo es la reforma del art. 209 de la LCT, en cuanto añade la prueba autónoma de la imposibilidad de dar aviso, con independencia de la gravedad objetiva de la dolencia, incrementando la carga probatoria del trabajador en el momento más vulnerable de la relación.

A ello se suma, en el nuevo art. 210 de la LCT, un esquema de acreditación y control médico que, aunque dota de mayor previsibilidad al procedimiento -certificación digital, registro de profesionales y de instituciones habilitadas-, delega en la infraestructura sanitaria y en la diligencia de terceros (profesionales, plataformas) el ejercicio efectivo de derechos del dependiente, sin resolver de manera expresa quién debe activar el mecanismo de discrepancia médica, cuál es el estándar para calificarla de “insalvable”, ni qué ocurre con el salario y la estabilidad mientras la controversia se dirime. En este último punto, ha sido la jurisprudencia -y no la ley- la que, de modo razonable, ha llenado el vacío al sostener la subsistencia del salario mientras persista la divergencia, en resguardo del trabajador como sujeto de preferente atención constitucional.

La tarea que queda pendiente -para la doctrina y, en definitiva, para los tribunales del trabajo- es la de reconstruir, por vía interpretativa, aquello que la reforma no reguló o reguló de manera incompleta o ineficaz. En ese cometido no puede perderse de vista que el trabajo no es una mercancía. No se vende ni se puede comprar. Como bien destaca Mejía, es un derecho y como tal debe ser respetado, como deben ser respetadas sus exigencias intrínsecas. Ni el patrón ni el obrero ni el contexto social pueden lícitamente obrar o dejar de obrar como si la capacidad de trabajo de cada individuo, o de muchos, fuese un bien libremente negociable, vendido al mejor postor. Esto constituye, objetivamente, una injusticia³³.



33 MEJÍA, Jorge, *La cuestión social*, Paulinas-Criterio, Buenos Aires, 1998, p.134.



Romina Lascano Tapia¹ y Guillermina Fragueiro²



REMUNERACIÓN Y FLEXIBILIDAD: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL RÉGIMEN SALARIAL LUEGO DE LA LML

¹ Abogada (UNC) Especialista en Derecho del Trabajo (UNC), Relatora del TGA Nro. 2 de la ciudad de Córdoba

² Abogada (UNC). Especialista en Derecho Laboral (UNC). Magister en Derecho Constitucional (CEPC, Madrid). Prosecretaria por concurso del Poder Judicial de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN

La sanción de la Ley 27.802 de Modernización Laboral (LML) ha provocado un cambio de profunda trascendencia en el régimen normativo de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Las modificaciones relativas a la remuneración adquieren particular significación, no sólo por su incidencia sobre la estructura económica del contrato de trabajo, sino también porque se proyectan sobre uno de los derechos fundamentales del trabajador: la percepción de una retribución justa. La delimitación conceptual de la remuneración ha constituido históricamente un aspecto central en las discusiones legislativas, doctrinarias y judiciales tanto por su repercusión económica en varios institutos laborales y de la seguridad social, como por la tensión que genera en las relaciones colectivas de trabajo.

El pago de la remuneración constituye la principal obligación del empleador como contraprestación a los servicios de la persona trabajadora. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) define al salario en su art. 103 como “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”. La LML no introdujo modificaciones en este artículo que la define y mantiene incólume la obligación del empleador de abonar la remuneración, aunque la persona trabajadora no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

En el capítulo de la LCT referido al salario, la reforma modificó los art. 103 bis, 104 y 105, incorporó el art. 104 bis y derogó el art. 113 referido a las propinas, refiriéndose a ellas en la nueva redacción del art. 104.

El art. 103 bis referido a los beneficios sociales ha sufrido desde su creación innumerables modificaciones, mediante decretos del Poder Ejecutivo e interpretaciones jurisprudenciales. Habrá que ver si esta modificación implementada por una ley del Congreso viene a dirimir las controversias que suscita la materia. El art. 104, por su parte, estipula las formas de determinar la remuneración, que ahora deberá leerse con su complementario, el art. 104 bis, que incorpora la posibilidad de establecer componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, vinculados tanto con el mérito personal del trabajador como con aspectos propios de la organización. Por último, el art. 105 modifica el régimen de las prestaciones complementarias, ampliando y precisando los supuestos en los que determinadas ventajas patrimoniales quedan excluidas del concepto remuneratorio.

II). TENSIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES (ART. 103 BIS LCT)

En cuanto a la modificación del art. 103 bis, es oportuno tener presente la histórica tensión entre el carácter distributivo del salario y el interés del empleador por desligar de las cargas laborales y de

la base indemnizatoria ciertas prestaciones brindadas como beneficios sociales.

Por regla, la remuneración es toda contraprestación que percibe el trabajador a causa del contrato de trabajo. El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 1° define el término salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por su parte, el art. 103 bis define y enumera los beneficios sociales que se caracterizan por su naturaleza no remuneratoria, no acumulable ni sustituible en dinero. La reforma ratifica y acentúa esta distinción entre salario y beneficios sociales, ya que busca evitar que los trabajadores pretendan integrar estos beneficios al sueldo para calcular indemnizaciones, aguinaldo, licencias pagas o vacaciones. La provisión de estas prestaciones no constituye una contraprestación por la fuerza de trabajo dispuesta a favor de la empresa, sino un acto complementario enfocado en el bienestar sociofamiliar. Es decir, no debería guardar relación con la cantidad o calidad del trabajo brindado.

Desde la incorporación de los beneficios sociales al texto de la LCT, mediante la ley 24.700 del año 1996, el artículo 103 bis fue y continúa siendo objeto de controversias tanto legislativas, como doctrinarias y jurisprudenciales sobre su alcance y constitucionalidad. La exclusión de estos beneficios del concepto de salario (art. 103 LCT) apareja consecuencias inmediatas: no generan aportes ni contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social y tiene incidencia negativa para el trabajador en la determinación de la indemnización por despido, en los salarios durante una enfermedad o accidente inculpable, en los salarios por enfermedad profesional o accidente de trabajo, en el cálculo del sueldo anual complementario y en el cálculo de la remuneración por vacaciones, ya que los beneficios quedan excluidos de los montos que servirán de base para el cálculo.

La redacción en cuanto a la conceptualización de los beneficios sociales no ha variado significativamente:

“Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie.

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición.”

Hasta aquí la reforma introdujo tres modificaciones. Para Ackerman¹, dos de ellas sobreabundantes en cuanto indican que los beneficios no son salarios en especie y que sobre estos conceptos en ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador. Todo ello necesariamente se deriva de su carácter no remunerativo, por lo que su agregado no tiene consecuencias prácticas novedosas.

La tercera modificación sustituye “que brinda el empleador por sí o por medio de terceros” por “que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros”. Aquí lo que adiciona es que sea voluntario, lo que, para el citado autor, parecería excluir las prestaciones exigidas por convenios colectivos y obligatorias para el empleador.

Las prestaciones calificadas como beneficios sociales, desde su incorporación legislativa, han sufrido modificaciones debido a las circunstancias económicas y sociales del país. Según sostiene Las Heras², las sumas no remunerativas representan acuerdos temporales que muchas veces destraban o facilitan las dificultades de una negociación salarial en tiempos de crisis. En este sentido, el rubro de beneficios sociales suele utilizarse como una herramienta para aligerar la carga contributiva del empleador.

En la enumeración de los beneficios sociales en particular, no se han agregado nuevas categorías a las existentes, pero tres de los incisos sufrieron modificaciones que pueden ser consideradas como ampliaciones. Se modificó el orden de la enumeración, para evitar los inc. b) y c) derogados referidos a los *vales del almuerzo*, *vales alimentarios* y *las canastas de alimentos*.

En el inc. a) sobre servicios de comedor y alimentación del trabajador, antes limitado al comedor de la empresa, se admite que sean provistos tanto dentro del establecimiento como en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral con los límites de la reglamentación.

El nuevo inc. b) ahora se refiere a los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. Se agregaron en este inciso los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.

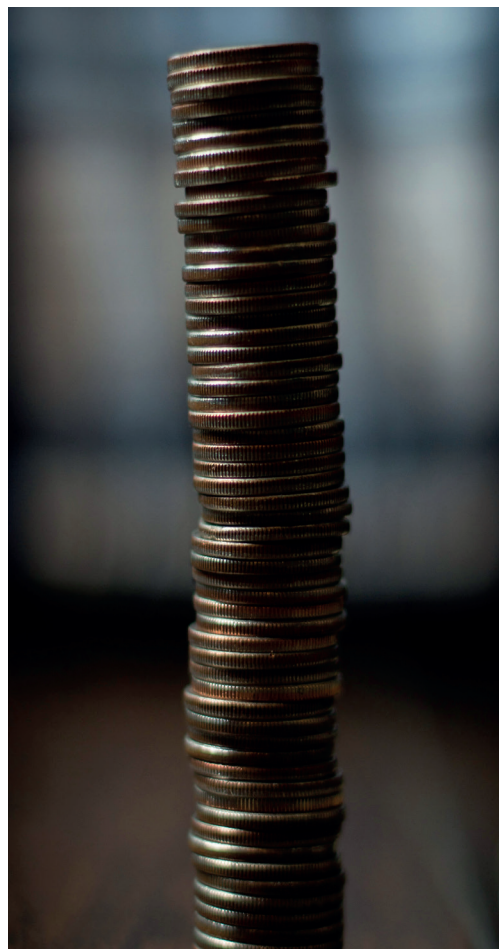
En el nuevo inc. c) que ahora refiere a la provisión de ropa de trabajo, indumentaria y equipamiento, se eliminó que sea de uso exclusivo para desempeñar tareas.

Los restantes incisos permanecen con el mismo alcance, referidos a los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal para hijos de

hasta 6 años (inc. d); la provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo (inc. e); el otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización (inc. f); el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante comprobante (inc. g).

En todos estos casos, la ley intenta priorizar la finalidad social o preventiva de la prestación sobre la eventual ventaja patrimonial que representa para el trabajador. Sin embargo, esta delimitación legal reabre un debate clásico en la doctrina constitucional del trabajo.

En reiteradas oportunidades, la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que cualquier prestación que otorgue una ventaja patrimonial al trabajador a causa del contrato de trabajo reviste naturaleza salarial imperativa, en virtud de la protección otorgada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Entre los fallos más relevantes de nuestro máximo tribunal se encuentran “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco” (1-9-2009), “González, Martín Nicolás c/Polimat” (16-5-2010) y “Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería Quilmes” (4-6-2013). Frente a la modificación introducida, quedará subsistente el debate sobre si esta ley alcanza para neutralizar la doctrina judicial imperante.



¹ ACKERMAN, Mario E., *Modernización Laboral. Ley 27.802*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2026.

² LAS HERAS, H., “Los Convenios Colectivos de Trabajo y las sumas no remuneratorias”, *Revista de Derecho Laboral*, 2025-2, p. 78.

En cuanto a la reglamentación de este artículo, mediante el Decreto 407/2026 el Poder Ejecutivo reglamentó el inc. a). El artículo 2 del Anexo I dispone que “(e)l beneficio social previsto en el inciso a) del artículo 103 bis de la citada Ley N° 20.744 y sus modificaciones correspondientes a los servicios gastronómicos fuera del establecimiento, solo podrá instrumentarse mediante prestación o provisión solventada directamente por el empleador, y no podrá ser sustituido ni compensado en dinero u otro medio de pago a favor del trabajador. Su cuantía no podrá exceder, en cada mes calendario, del CUARENTA POR CIENTO (40 %) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en el período por el que se hayan otorgado los referidos conceptos”.

III). MODALIDADES BÁSICAS DE DETERMINACIÓN SALARIAL Y EL ESTATUTO DE LAS PROPINAS EN EL ARTÍCULO 104

El artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo define las modalidades mediante las cuales las partes pueden fijar el cálculo del salario³. La norma prevé las formas de determinarlo en dos modalidades, que ya se encontraban en la redacción anterior: la fijación por tiempo (unidad de hora, día, semana, mes) y la fijación por rendimiento del trabajo, que comprende la unidad de obra y las comisiones de carácter individual o colectivo.

Si bien se eliminó del artículo la mención a las gratificaciones, premios, habilitaciones o participaciones en las utilidades, ello no significa que dichas prestaciones no posean el carácter de remuneratorios. Como bien apunta Ackerman⁴, con relación a la habilitación se observa que no se modificó el artículo 110 de la LCT que establece su modo de liquidación; tampoco fue modificado el artículo 127 de la LCT, que implícitamente las considera remuneraciones accesorias y hace nuevamente una expresa mención de la participación en las utilidades y de la habilitación. Los premios y las gratificaciones, a su vez, no suelen ser gratuidades otorgadas indiscriminadamente por los empleadores, sino una forma de compensar o premiar el rendimiento en el trabajo, lo que está vinculado al art. 104 bis que se basa en el mérito del trabajador. Cabe mencionar también que el artículo 6° de la ley 24.241, aún vigente, considera salariales a tales rubros.

En todo caso, la lectura que debe hacerse es que el legislador ha optado por desglosar la estructura salarial. El artículo 104 queda reservado para la contraprestación ordinaria y fija, y el nuevo art. 104 bis recepta los incentivos complementarios y retribuciones variables bajo la figura de componentes dinámicos adicionales.

Un añadido relevante del artículo 104 es la pro-

hibición categórica de considerar a las propinas como parte integrante de la remuneración. Dispone ahora el artículo: “(e)n ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales”. De acuerdo con el texto de la LCT ordenado mediante decreto 390/1976, el art. 113 LCT disponía que las propinas eran consideradas remuneración si revestían el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas. Esto fue modificado mediante el decreto 731/2024 que excluyó expresamente a las propinas de la remuneración. Sin embargo, esta norma enfrentaba cuestionamientos de carácter constitucional debido a que un decreto de necesidad y urgencia introducía modificaciones a una ley del Congreso. De este modo, con la derogación del art. 113 y el aditamento en el art. 104, queda salvada dicha disputa sobre el aspecto formal de la constitucionalidad de la exclusión de las propinas. Ahora bien, quedará abierta la discusión, en todo caso, sobre la constitucionalidad sobre el fondo de la cuestión, pero ya no sobre el alcance reglamentario de un decreto.



³ Art. 104, Ley 20.744 (t.o. 1976), texto según Ley 27.802.

⁴ ACKERMAN, Mario E., ob. cit.

Para Seco⁵ esta exclusión afecta el principio constitucional protector del salario, ya que la base de cálculo de la indemnización salarial debe guardar relación con los elementos que componen la remuneración. Por lo que, para este autor, la exclusión de la propina contradice el principio constitucional de retribución justa y la protección contra el despido arbitrario.

IV). EL ARTÍCULO 104 BIS: EL SALARIO DINÁMICO

El artículo 104 bis dispone: *“Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización”*.

Esta nueva norma añadida a la LCT incorpora una categoría específica de componentes retributivos caracterizados por su dinamismo. No se trata de conceptos ajenos al salario. Por el contrario, el propio legislador los denomina “componentes retributivos” y expresamente los ubica por encima de los salarios y conceptos de pago obligatorio. Es decir, el empleador no se encuentra habilitado a reemplazar el salario obligatorio por el salario dinámico, lo que la ley permite es incorporar estos componentes por encima de los salarios o conceptos obligatorios.

La novedad reside, fundamentalmente, en el modo en que puede estructurarse una parte de la remuneración, que puede responder o no solo a parámetros generales y permanentes, sino también a circunstancias particulares del trabajador o de la organización.

En este punto cabe preguntarse acerca de la naturaleza de los componentes dinámicos. Al respecto, el artículo 104 bis lleva por título: “Otros componentes remunerativos” y, a su vez, no establece expresamente que tales conceptos revistan carácter no remunerativo. Ahora bien, una cuestión es la naturaleza remuneratoria del componente y otra distinta, su estabilidad o permanencia. En efecto, el dispositivo legal parece configurar precisamente esta categoría: componente retributivo, es decir, jurídicamente remuneratorio, que no necesariamente reviste carácter permanente o consolidable. En definitiva, la posibilidad de que su cuantía varíe temporalmente no implica, por sí misma, su exclusión del concepto de remuneración.

1) Carácter transitorio, fijo o variable de los componentes retributivos

En cuanto a su configuración, los componentes retributivos dinámicos pueden revestir carácter transitorio, fijo o variable. La transitoriedad constituye

un aspecto central de su caracterización, que se vincula con su falta de vocación de permanencia, mientras que la distinción entre componentes fijos y variables atiende a la forma en que se determina su cuantía: los primeros se vinculan con un monto fijo o con un porcentaje calculado sobre una base determinada, en tanto que los segundos pueden depender del rendimiento del trabajador o de parámetros propios de un sector o establecimiento.

Es menester destacar que la variabilidad del componente retributivo es jurídicamente válida únicamente cuando los parámetros que la gobiernan gozan de absoluta nitidez, impidiendo que la legítima flexibilidad empresarial derive en una facultad discrecional lesiva de los derechos de los trabajadores.

2) Mérito personal y aspectos propios de la organización.

El artículo 104 bis contempla dos grandes factores susceptibles de ser considerados para establecer estos componentes: mérito personal del trabajador y los aspectos propios de la organización.

La referencia al mérito personal permite comprender sistemas de premios, incentivos, bonificaciones o adicionales vinculados, por ejemplo, con el desempeño, productividad, cumplimiento de objetivos o resultados.

La segunda categoría presenta una amplitud bastante considerable, puesto que permite contemplar circunstancias propias de la organización empresarial. De modo ejemplificativo, pueden entenderse por factores propios de la organización: resultados (premios asociados a resultados individuales, grupales o de empresa), innovación, seguridad e higiene (reconocimientos por cumplimiento de normas y reducción de accidentes), productividad (premios vinculados con el cumplimiento de metas).[1]⁶

Esta amplitud puede resultar funcional a las nuevas formas de gestión y evaluación de desempeño, pero simultáneamente plantea un interrogante central: ¿Qué límites existen frente a la posibilidad de que el empleador utilice criterios organizativos para establecer diferencias salariales?

La respuesta no puede encontrarse exclusivamente en el artículo 104 bis. La norma debe integrarse con el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo y con los principios generales del ordenamiento laboral.

La posibilidad de remunerar de manera diferente a trabajadores que realizan tareas de igual valor no se encuentra vedada de manera absoluta. Lo que resulta inadmisibles es que las diferencias carezcan de una causa objetiva que permita justificarlas.

De allí que el mérito no pueda constituir una categoría puramente subjetiva ni quedar librado a una valoración empresarial inmune a todo control.

⁵ SECO, Ricardo Francisco, “Las formas de determinar la remuneración, otros componentes remunerativos y la derogación del artículo 113 de la LCT en la Ley de Modernización Laboral”, Revista de Derecho Laboral, 2026-1, pp. 365-397.

⁶ COSSO, Julián Guillermo, Ley 27.802. Ley de Modernización Laboral comentada, 1.ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Albemática/elDial.com, 2026, p. 73.

Como señala Benítez, el verdadero desafío de los sistemas de remuneración dinámica, no se encuentra en la existencia de premios o incentivos, sino en la existencia de criterios transparentes y objetivos que permitan determinar su procedencia.⁷

3) Las fuentes de incorporación

El artículo 104 bis admite diferentes vías para incorporar estos componentes: negociación colectiva por actividad, negociación por rama, negociación regional, acuerdo de empresa, acuerdo individual, decisión unilateral del empleador.

Esta amplitud de fuentes vislumbra una manifiesta evidencia de la flexibilización perseguida por la reforma.

Es particularmente relevante la inclusión de la decisión unilateral del empleador, que le permite establecer determinados componentes sin necesidad de que exista previamente un acuerdo individual o colectivo. Sin embargo, esta posibilidad no implica que el empleador pueda actuar de manera arbitraria respecto de su determinación, aplicación o eventual supresión. Al respecto, el Dr. Francisco Ricardo Seco, destaca que, aunque se trata de una facultad unilateral, ésta continúa encontrando límites en los principios de igualdad, conmutatividad, inmutabilidad e intangibilidad de la remuneración.^[3]

Por ello, la decisión unilateral, puede operar como fuente de creación del beneficio, pero no constituye una autorización para disminuir arbitrariamente la remuneración incorporada al patrimonio del trabajador.

4) El verdadero cambio: la exclusión de la continuidad, la ultraactividad y la costumbre

El texto del segundo párrafo del artículo 104 bis, constituye, quizás, el aspecto más novedoso y jurídicamente problemático de la reforma. La Ley de Contrato de Trabajo reconoce a los usos y costumbres como fuentes del derecho, conforme lo dispone su artículo 1 en concordancia con los artículos 62 y 63.

Asimismo, la jurisprudencia laboral ha reconocido tradicionalmente que determinados comportamientos reiterados del empleador pueden generar expectativas jurídicamente relevantes para el trabajador. Así, en el conocido plenario N° 35, “*Piñol, Cristóbal A. c/ Genovesi S.A.*”, de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, se sostuvo que las gratificaciones otorgadas en forma habitual generan, en principio, derecho a reclamar su pago en períodos sucesivos, salvo que se acredite una causa que justifique otra solución.

La nueva norma bajo análisis introduce una excepción expresa: respecto de los componentes transitorios y variables del art. 104 bis, la continuidad tácita, la ultraactividad y la costumbre no

producen efectos jurídicos por el solo transcurso del tiempo.

La consecuencia es significativa. Una prestación que se abone reiteradamente durante un período prolongado podría no adquirir, por esa sola circunstancia, carácter permanente. Seco, observa críticamente esta solución y advierte sobre la posibilidad de configurar una “ficción legal de transitoriedad permanente”, en la medida en que una prestación podría mantenerse durante un lapso considerable y, pese a ello, conservar formalmente su condición de transitoria.⁸

Benítez, formula una crítica semejante y señala que el verdadero cambio de la reforma no estaría tanto en la responsabilidad de establecer premios o bonos (algo ya conocido) como en el intento de “blindar” legalmente su carácter transitorio frente a la habitualidad, la continuidad y la costumbre. La objeción no es menor. El problema no reside en reconocer la existencia de remuneraciones variables o transitorias, sino que se presenta cuando la transitoriedad se transforma en una categoría inmune a la realidad económica del vínculo.⁹

Se advierte entonces cierta tensión entre el nuevo texto legal y los antecedentes jurisprudenciales relativos a las gratificaciones habituales. Sin embargo, la solución en cada caso concreto dependerá de las características de la prestación y de las condiciones efectivamente establecidas.¹⁰

5) Remuneración dinámica, igualdad y razonabilidad.

La existencia de un componente variable no exime al empleador de observar el principio de igualdad de trato. El artículo 81 de la LCT mantiene su vigencia y exige que las diferencias de remuneración respondan a causas objetivas. En este punto, la reforma debería ser interpretada de manera compatible con la doctrina elaborada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de igualdad salarial. En el precedente “*Fernández Estrella*”, el máximo Tribunal sostuvo que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se vincula con la equidad de los métodos de fijación salarial y que las diferencias deben fundarse en circunstancias objetivas y demostrables relativas a las calificaciones y aptitudes.

Esta doctrina adquiere particular relevancia a la luz de la incorporación del artículo 104 bis a la LCT. Si el mérito personal constituye una de las variables admitidas por el legislador, será necesario determinar cómo se evalúa ese mérito, quien lo determina, con qué parámetros y bajo qué mecanismos puede ser controvertida la decisión.

6) Remuneración dinámica e incidencia indemnizatoria.

La naturaleza salarial del componente, su conti-

⁸ SECO, Ricardo Francisco, ob. cit.

⁹ BENÍTEZ, Oscar Eduardo, ob. cit., aps. 120-121 y 125-127.

⁷ BENÍTEZ, Oscar Eduardo, “Sobre salarios dinámicos y dinámicas salariales. A propósito de la modernización del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2026-1, RC D 108/2026.

¹⁰ BENÍTEZ, Oscar Eduardo, ob. cit., aps. 3 y 4. Se expone la crítica doctrinaria del autor en forma parafraseada.

nuidad futura y su incidencia en la base indemnizatoria son asuntos distintos. La ley 27.802 modificó también el artículo 245 de la LCT: este excluye conceptos de pago no mensual y establece reglas de habitualidad y promedio para los conceptos variables mensuales. Que un premio, bono o adicional constituya remuneración, no determina necesariamente que deba integrar la base del art. 245. Esta última norma, tras la reforma introducida por la Ley de Modernización Laboral, excluye los conceptos de pago no mensual. Así, la periodicidad del pago adquiere una importancia decisiva al momento de determinar la incidencia indemnizatoria de los componentes dinámicos.

De este modo, no parece adecuado afirmar genéricamente que los componentes retributivos incorporados en el artículo 104 bis queden excluidos de la indemnización por despido. La cuestión de su inclusión exige examinar las características concretas del componente de que se trate y confrontarla con los requisitos establecidos en el artículo 245.

Esta distinción resulta especialmente significativa porque la remuneración dinámica puede adoptar modalidades muy diversas. Un componente variable no es necesariamente un concepto de pago no mensual: variabilidad y periodicidad constituyen aspectos diferentes. Por ello, la sola circunstancia de que la cuantía de un adicional fluctúe no permite concluir que quede fuera de la base indemnizatoria. A la inversa, un premio remuneratorio cuya periodicidad de pago no sea mensual encuentra actualmente una regla expresa de exclusión en el art. 245.

La reforma, entonces, articula dos disposiciones con efectos diferenciados. El art. 104 bis amplía y regula las posibilidades de incorporar componentes retributivos vinculados con el mérito del trabajador o con aspectos de la organización y establece, para los componentes transitorios y variables, un régimen particular respecto de su modificación y permanencia. El art. 245, por su parte, determina en qué condiciones las remuneraciones inciden en la indemnización por antigüedad y excluye expresamente determinados conceptos de pago no mensual.

V). EL ARTÍCULO 105: FORMAS DE PAGO Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Actualmente, la disposición incorpora expresamente la posibilidad de que el salario sea abonado en moneda extranjera, pero la modificación de mayor trascendencia se encuentra en el régimen de las prestaciones complementarias

La norma establece como principio que: “las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador”. La regla general continúa siendo, por lo tanto, el

carácter remunerativo de las prestaciones complementarias.

La novedad reside en la incorporación de un conjunto de excepciones expresamente previstas por la ley. Entre ellas se encuentran determinados retiros de socios, gerentes, directores, determinados sistemas de distribución de utilidades, ganancias, derechos accionarios y dividendos, determinados reintegros por utilización de automóviles, viáticos documentados, reintegros de transporte público, determinadas prestaciones habitacionales y gastos derivados del uso laboral de telefonía celular e internet.

Vemos entonces que el legislador no establece que las prestaciones complementarias sean, como regla, no remunerativas. Por el contrario, mantiene el principio de remuneratividad y enumera sus excepciones.

La distinción debe ser preservada porque no toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador constituye necesariamente salario. La exclusión de un rubro exige verificar que encuadre en el supuesto legal respectivo; el mero nombre elegido para el pago no basta para desplazar la regla general.

Un verdadero reintegro de gastos, por ejemplo, puede carecer de naturaleza remunerativa cuando su finalidad consiste exclusivamente en restituir al trabajador un desembolso realizado en interés del empleador.

La situación será diferente cuando, bajo la apariencia de reintegro, beneficio o prestación complementaria, se encuentre en realidad una ventaja patrimonial que constituya una contraprestación por el trabajo. En ese supuesto, la denominación formal, no debería desplazar la verdadera naturaleza económica de la prestación.

1) Pago en dinero y moneda extranjera

La habilitación expresa del pago en moneda extranjera cambia la formulación del artículo 105 que antes exigía satisfacer el salario en dinero y no contenía allí esa alternativa explícita. La norma no establece una facultad irrestricta de sustitución unilateral de la moneda pactada, ni define la cotización para convertir obligaciones o calcular créditos. Esos problemas deben resolverse a partir de la fuente de la obligación, la regulación de pago y los hechos del caso. El artículo 124, también reformado, exige acreditar las remuneraciones en dinero en una cuenta a nombre del trabajador en una entidad bancaria o institución de ahorro oficial. La lectura conjunta de ambas normas obliga a distinguir moneda de denominación y modalidad de pago.

2) Las excepciones del artículo 105 y el principio de primacía de la realidad

La enumeración del artículo 105 debe ser interpretada teniendo presente que se trata de excepciones a una regla general.

Particular atención merece el inciso b), relativo a sistemas de distribución de utilidades o ganancias,

derechos accionarios, dividendos y acciones o títulos otorgados por el empleador. La cuestión adquiere particular relevancia porque la participación en las ganancias posee reconocimiento expreso en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La existencia de una regulación específica en el artículo 105 no puede, por ello, ser entendida como una negación del reconocimiento constitucional de la participación en las ganancias.

Por otra parte, también resultan relevantes los incisos relativos a reintegros de gastos. En estos supuestos, la razón que justifica la exclusión de la remuneración parece encontrarse en la naturaleza compensatoria de la prestación. El reintegro de gastos no constituye, en principio, una ventaja económica derivada del trabajo, sino la restitución de un desembolso que el trabajador efectuó para cumplir adecuadamente sus obligaciones. Pero la aplicación de la excepción deberá responder a esa finalidad. De lo contrario, existiría el riesgo de utilizar figuras formalmente excluidas de la remuneración para encubrir verdaderos componentes salariales.

Una vez más, entonces, el principio de primacía de la realidad se erige como rector a la hora de la toma de decisiones. El análisis de la verdadera finalidad de la prestación y de las circunstancias de su otorgamiento deviene relevante para determinar si se trata efectivamente de una compensación de gastos o de una ventaja patrimonial derivada de la relación laboral.

La reforma procura otorgar certeza normativa respecto de determinados conceptos, pero esa certeza no elimina necesariamente la posibilidad de controversias judiciales sobre los presupuestos fácticos que deben verificarse para que opere cada exclusión.

VI). REFLEXIONES FINALES

Las modificaciones introducidas por la LML redefinen la composición de la remuneración y el tratamiento de determinadas prestaciones vinculadas al contrato de trabajo. Las nuevas disposiciones revelan una misma orientación legislativa: conferir mayor flexibilidad a la estructura salarial, permitiendo que una porción de la contraprestación laboral pueda adaptarse a las características particulares del trabajador, la empresa u organización.

No debemos perder de vista que la remuneración, constituye un elemento estructural del contrato de trabajo: representa la contraprestación principal que deriva de este, pero al mismo tiempo cumple una función alimentaria, de protección del trabajador y hace posible una vida digna. Se encuentra regulada por normas de jerarquía constitucional y de rango supra legal. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza una "retribución justa", mientras que los artículos 6 y 7 del PIDESC y el Convenio 95 de la OIT contienen disposiciones relevantes en materia de salario.

Por ello, su regulación no puede ser examinada únicamente desde la perspectiva de la autonomía

contractual ni de la de las necesidades de la empresa, sino que debe integrarse con los principios rectores del ordenamiento laboral: protección, igualdad, razonabilidad, buena fe y primacía de la realidad que informan el Derecho del Trabajo.

La complejidad actual en la composición del salario exige analizar en cada caso si existe una ventaja patrimonial vinculada con el trabajo, cuál es su finalidad y que consecuencias jurídicas produce. La calificación de una prestación no depende exclusivamente de la denominación utilizada por las partes, sino de su verdadera naturaleza y de las condiciones concretas de su otorgamiento.

En este marco, la LML introduce flexibilizaciones en materia retributiva que no pueden interpretarse como una habilitación para desnaturalizar el salario, reducir o suprimir derechos adquiridos o trasladar a los trabajadores los riesgos propios de la actividad empresarial. Por ello, el estudio de la materia salarial debe hacerse a la luz de los principios constitucionales y de las normas aplicables que instan a el respeto de la dignidad del trabajador, la retribución justa, la igualdad y la protección contra la discriminación. Estos principios funcionan como límites de interpretación y aplicación de la ley. De este modo, la configuración de la remuneración debe realizarse respetando este marco legal, de modo tal que se encuentre asegurado un salario suficiente y digno, criterios objetivos de diferenciación y mecanismos que permitan controlar eventuales abusos.

También resulta fundamental preservar la distinción entre la remuneración y las prestaciones, que, por su finalidad específica, quedan fuera de ella. La ampliación de las exclusiones legales no autoriza a considerar no remuneratorias a aquellas sumas que, en los hechos, constituyen una contraprestación real por la prestación de servicios. De lo contrario, la utilización de determinadas denominaciones podría convertirse en un mecanismo para disminuir la base de cálculo del salario, afectando en consecuencia las futuras prestaciones de la seguridad social y eventuales indemnizaciones que podría percibir el trabajador.

En este punto, la buena fe, la razonabilidad y la primacía de la realidad adquieren trascendencia decisiva. La conducta del empleador, la información proporcionada a los organismos de recaudación fiscal y de seguridad social, la transparencia en los criterios utilizados y la posibilidad de verificar su aplicación, constituyen elementos de incidencia sustancial para determinar la legitimidad de las decisiones adoptadas. Del mismo modo, los componentes salariales vinculados con el mérito, el desempeño o los resultados, deben sustentarse en parámetros objetivos, conocidos por los trabajadores y debe ser compatibles con la igualdad de trato. La discrecionalidad en la facultad de organización del empleador puede existir, pero no debe ejercerse de manera arbitraria.

El análisis de la remuneración demuestra que sus efectos se proyectan en múltiples instituciones del derecho laboral. La determinación de que un concepto reviste carácter remunerativo incide en la conformación del salario y por ende en la base

de cálculo de las vacaciones, aguinaldo, licencias, aportes, contribuciones e indemnizaciones entre otras cuestiones. Por ello, no debe analizarse de manera aislada cada prestación, es necesario interpretarlas en conjunto y evitar que, bajo la apariencia de reconocer una mayor flexibilidad, produzcan una disminución de derechos laborales.

En definitiva, la reforma introducida por LML puede ser entendida como un intento de compatibilizar la protección laboral con las transformaciones de las formas de organización productiva de los sistemas de compensación. Esa compatibilización sólo será legítima si la flexibilidad se mantiene subordinada a los principios rectores del derecho del trabajo, de modo tal que no se afecte la función esencial del salario.

Entendemos que el principal desafío interpretativo, consiste en establecer un equilibrio entre la necesidad de adaptar la remuneración a las particularidades de cada actividad y el deber de garantizar ingresos previsible, suficientes y legalmente protegidos. La búsqueda de este equilibrio exige analizar de manera integral cada caso, atendiendo a la naturaleza de la prestación, su finalidad, la modalidad de otorgamiento, su incidencia económica y sus efectos sobre los demás derechos laborales. Solo desde esa perspectiva, será posible preservar la flexibilidad que demanda la dinámica de las relaciones laborales, sin que se convierta en una vía para debilitar la protección salarial. Así, será posible evitar el debilitamiento de la protección al salario.

BIBLIOGRAFÍA

BENÍTEZ, Oscar Eduardo, “Sobre salarios dinámicos y dinámicas salariales. A propósito de la modernización del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2026-I, RC D 108/2026.

COSSO, Julián Guillermo, *Ley 27.802. Ley de Modernización Laboral comentada*, 1.^a ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Albremática/elDial.com, 2026.

LAS HERAS, H., “Los Convenios Colectivos de Trabajo y las sumas no remuneratorias”, *Revista de Derecho Laboral*, 2025-2.

SECO, Ricardo Francisco, “Las formas de determinar la remuneración, otros componentes remunerativos y la derogación del artículo 113 de la LCT en la Ley de Modernización Laboral”, *Revista de Derecho Laboral*, 2026-I, pp. 365-397.





Gabriel G. Ederle¹

LA RECONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL



¹ Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prosecretario Letrado del Fuero Laboral. Docente.

I). INTRODUCCIÓN

La Ley 27.802 introdujo modificaciones relevantes en distintos institutos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) vinculados con la organización temporal de la prestación laboral. Entre ellas se destacan las reformas de los artículos 92 ter, 154, 197 bis y 198, relativos, respectivamente, al contrato de trabajo a tiempo parcial, al régimen de vacaciones y a distintos mecanismos destinados a distribuir y compensar las horas de trabajo.

Si bien estas disposiciones regulan institutos que tradicionalmente han sido abordados de manera diferenciada, su análisis integral permite advertir una cuestión que atraviesa el conjunto de la reforma: la modificación de las reglas que determinan cómo se organiza, distribuye y administra el tiempo de trabajo dentro de la relación laboral.

Históricamente, la regulación de la jornada se estructuró sobre la fijación de límites determinados a la duración de la prestación, complementados por reglas relativas al descanso y por consecuencias remuneratorias específicas para el trabajo extraordinario. La jornada diaria y semanal constituyeron, así, unidades centrales de protección, mientras que los descansos diarios, semanales y anuales procuraron preservar un ámbito de tiempo ajeno al trabajo, destinado a la recuperación física y psíquica del trabajador y al desarrollo de su vida familiar y social.

Sobre esa estructura normativa, la reforma incorpora mecanismos que amplían las posibilidades de flexibilizar la organización temporal del trabajo. Las nuevas reglas permiten, con distinto alcance, adecuar su duración y distribución a las fluctuaciones de la actividad mediante herramientas como la ampliación de las posibilidades de contratación a tiempo parcial, la flexibilización de la organización de las vacaciones y la compensación temporal de horas. Estas alternativas pueden resultar funcionales a las necesidades de organización de las empresas, particularmente en actividades sujetas a variaciones en la demanda o en contextos de contracción económica. Sin embargo, plantean interrogantes desde la perspectiva de la tutela del trabajador, especialmente en relación con la previsibilidad de los horarios y del salario, la efectiva voluntariedad de determinados acuerdos, la remuneración del tiempo adicional y la preservación del descanso.

La hipótesis que orienta el presente trabajo es que las modificaciones examinadas no constituyen cambios aislados, sino que forman parte de una reconfiguración del régimen jurídico del tiempo de trabajo. Consideradas en conjunto, amplían los márgenes disponibles para adecuar la organización de las horas de trabajo a las necesidades empresariales y permiten una mayor variabilidad en su distribución. Como contrapartida, esta transformación puede trasladar parcialmente al trabajador algunos costos derivados de la variabilidad de la actividad, generando nuevos problemas en torno a la previsibilidad de la jornada, la estabilidad de los ingresos, la autonomía del consentimiento y la efectiva protección del descanso.

II). NUEVO ALCANCE DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El artículo 92 ter de la LCT regula el contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta modalidad contractual se caracteriza por una prestación de servicios inferior a la que corresponde a la jornada completa de la actividad. Mientras que el régimen anterior a la reforma exigía que la jornada fuera inferior a las “dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad”, la nueva regulación establece como único requisito que la prestación sea inferior a la “jornada legal o convencional de la actividad”.

La reforma no solo modifica el límite cuantitativo previsto en la redacción anterior, sino que también reemplaza la referencia a la “jornada habitual” por una fórmula que remite expresamente a la jornada establecida por las disposiciones legales o convencionales aplicables². De este modo, se amplía el margen disponible para la contratación bajo esta modalidad y, al mismo tiempo, se precisa el parámetro que debe utilizarse para determinar cuándo existe trabajo a tiempo parcial.

Por otro lado, se mantiene la regla según la cual la remuneración no puede ser inferior a la que corresponda proporcionalmente a un trabajador a tiempo completo. Sin embargo, se elimina la consecuencia que anteriormente se vinculaba con el exceso de las dos terceras partes, en tanto ya no se establece que, superado ese límite, el empleador deba abonar la remuneración correspondiente a la jornada íntegra de la actividad.

La importancia de estas modificaciones no reside únicamente en el cambio del parámetro cuantitativo. Su alcance adquiere mayor relevancia cuando se analiza conjuntamente con la posibilidad de realizar horas suplementarias y con la flexibilización de los límites convencionales.



² Tal era el alcance que la mayoría de la doctrina atribuyó a la expresión “jornada habitual de la actividad”. En este sentido: Livellara, Carlos en Ackerman, Mario E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. II, *La relación individual de trabajo I*, 1.ª ed., Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2008, pp. 510-11.



I. Horas suplementarias, horas extraordinarias y dudas bajo la doctrina del plenario “D’Aloi”

La nueva regulación autoriza expresamente que los trabajadores contratados a tiempo parcial realicen voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada pactada. A su vez, establece que no podrán realizar horas extraordinarias que excedan la jornada legal, salvo el supuesto previsto por el artículo 89 de la LCT. De este modo, la disposición mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias, pero distingue conceptualmente entre las horas que superan el máximo legal de las que exceden simplemente la jornada parcial convenida sin superar los límites correspondientes a la jornada completa, a las que ahora denomina “suplementarias”³.

A partir de ello, surgen interrogantes acerca del modo en que deben computarse las horas realizadas por encima de la jornada parcial pactada, particularmente si se considera la doctrina desarrollada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) en el plenario “D’Aloi”⁴. Conforme a este criterio, el trabajo realizado fuera de la jornada convenida, pero sin superar los límites legales máximos, no genera, por sí mismo, el recargo correspondiente al trabajo extraordinario⁵.

La combinación de esta interpretación con la regulación del artículo 92 ter puede producir consecuencias significativas. El empleador puede contratar a un trabajador bajo una jornada reducida y recurrir posteriormente a horas suplementarias cuando requiera una mayor cantidad de trabajo,

sin que el hecho de superar la jornada parcial pactada determine, por sí solo, la aplicación de los recargos correspondientes al trabajo extraordinario ni la conversión del contrato a uno de tiempo completo.

Desde la perspectiva empresarial, el mecanismo permite adaptar la utilización de la fuerza de trabajo a las variaciones de las necesidades de la actividad. Durante períodos de menor demanda puede mantenerse una jornada contractual reducida y, frente a un incremento de los requerimientos productivos, ampliar temporalmente la cantidad de horas prestadas sin que ello implique necesariamente la aplicación de los recargos propios del trabajo extraordinario. Desde la posición del trabajador, esta dinámica puede traducirse en una mayor variabilidad tanto del tiempo efectivamente trabajado como de los ingresos derivados de la prestación.

El problema no radica en la habilitación de las horas suplementarias, sino en el lugar que pasan a ocupar dentro de la estructura económica del contrato. Si la jornada reducida constituye la base estable del vínculo y las horas suplementarias se utilizan regularmente para atender incrementos previsibles de la actividad, puede producirse una distancia entre la jornada formalmente contratada y la prestación efectivamente requerida. La reforma incrementa la capacidad empresarial para trasladar a la organización temporal del trabajo una parte de las fluctuaciones que anteriormente podían requerir modificaciones de la estructura contractual.

2. Flexibilización de los límites convencionales.

La reforma también modifica las reglas relativas a los límites de los convenios colectivos sobre esta modalidad contractual. El nuevo artículo 92 ter establece que los convenios colectivos “podrán determinar” el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que se desempeñarán en cada establecimiento y que “podrán establecer” una prioridad para que esos trabajadores ocupen las vacantes de tiempo completo. El régimen anterior, en cambio, utilizaba una formulación imperativa al establecer que los convenios “determinarán” el porcentaje máximo.

La modificación no es meramente lingüística. La utilización del verbo “podrán” introduce, al menos, la posibilidad de que un convenio colectivo no establezca un porcentaje máximo de trabajadores contratados a tiempo parcial lo que, en la práctica, podría ampliar considerablemente el espacio de utilización de esta modalidad.

El contrato de trabajo a tiempo parcial ha sido utilizado como una modalidad destinada a facilitar la incorporación o permanencia en el empleo de determinados colectivos y, en contextos de crisis económica, como una herramienta orientada a evitar la pérdida de puestos de trabajo mediante la reducción de la jornada. Su utilización responde a una finalidad de conservación o promoción del empleo frente a determinadas circunstancias que dificultan el mantenimiento de jornadas completas.

³ Antes de la reforma, Etala señalaba que, ante la ausencia de una distinción legal entre las expresiones “horas extraordinarias” y “horas suplementarias”, ambas debían ser consideradas equivalentes (Etala, Carlos A., *Contrato de trabajo*, 7.ª ed., Buenos Aires, Astrea, 2011, pp. 345-346), criterio compartido mayoritariamente por la doctrina.

⁴ CNAT, en pleno, 25/06/1981, “D’Aloi, Salvador c/ Selsa S.A.”. Su doctrina ha sido posteriormente receptada por diversos tribunales.

⁵ La CSJN matizó este criterio al remarcar que existen dos límites de la jornada —uno diario y otro semanal— independientes y autónomos entre sí, por lo que dejó sin efecto la sentencia que había considerado suficiente que no se superaran las 48 horas semanales (“Cardone, Lorena de los Angeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido”, 01/11/2022, Fallos: 345:1238).

El problema se presenta cuando una modalidad concebida para atender situaciones específicas o cumplir una función de protección del empleo deja de operar con carácter excepcional y pasa a constituir la forma habitual de organización del trabajo.

La combinación entre una jornada contractual reducida, la posibilidad de ampliar temporalmente la prestación mediante horas suplementarias y la eventual ausencia de límites convencionales puede convertir al contrato a tiempo parcial en un instrumento particularmente flexible para absorber los cambios en las necesidades de la actividad. Como contrapartida, esa flexibilidad puede trasladar al trabajador una parte de las consecuencias derivadas de las variaciones de la economía, especialmente a través de una mayor incertidumbre sobre la jornada efectivamente prestada y los ingresos correspondientes.

III). MODIFICACIONES AL RÉGIMEN DE VACACIONES

Las modificaciones introducidas en materia de vacaciones inciden sobre la oportunidad, comunicación, fraccionamiento y continuidad del descanso anual. Aunque se trata de una institución cuyo objeto específico es el descanso y no la prestación laboral, su análisis resulta pertinente dentro del mismo problema, porque las vacaciones constituyen una de las principales formas de protección jurídica del tiempo de descanso.

La función de la licencia anual es permitir una recuperación física y psíquica que no puede ser reemplazada por los descansos diarios o semanales. Por ello, la flexibilización del régimen debe analizarse atendiendo simultáneamente a las necesidades organizativas de la empresa y a la finalidad protectora del instituto.

I. Flexibilización de la época de otorgamiento

La reforma mantiene como regla general el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril. Sin embargo, permite expresamente que las partes acuerden el goce de las vacaciones fuera de ese período⁶. La modificación amplía la autonomía de las partes y, al mismo tiempo, fortalece las posibilidades de adaptación de la organización empresarial. La determinación de la oportunidad de las vacaciones constituye, en efecto, una manifestación de las facultades de organización y dirección del empleador (arts. 64 y 65 de la LCT), aunque su ejercicio se encuentre limitado por las normas que protegen el descanso.

El problema aparece al analizar la noción de acuerdo individual dentro de una relación caracterizada por desigualdades estructurales. La posibilidad de que trabajador y empleador acuerden una fecha situada fuera del período legal puede ser beneficiosa

para el primero en determinadas circunstancias. Sin embargo, es difícil suponer que, en el ámbito del trabajo subordinado, la existencia formal de un acuerdo implique necesariamente igualdad material en la negociación.

Desde ese lugar, el riesgo consiste en que una herramienta presentada como expresión de la autonomía bilateral termine funcionando, en los hechos, como un mecanismo para adaptar el tiempo de descanso a las necesidades empresariales, bajo una autonomía individual que puede encontrarse condicionada por la desigualdad propia de la relación laboral.

2. Reducción del plazo de comunicación

El plazo mínimo de anticipación para comunicar al trabajador la fecha de inicio de las vacaciones se reduce de cuarenta y cinco a treinta días. La comunicación anticipada no cumple una función meramente formal, sino que permite al trabajador organizar su tiempo de descanso y planificar actividades personales, familiares y sociales.

La reducción del plazo incrementa la capacidad de adaptación empresarial, pero disminuye el tiempo con que cuenta el trabajador para organizar sus vacaciones. Nuevamente aparece la tensión entre flexibilidad y previsibilidad. La empresa obtiene mayor margen para ajustar su cronograma de vacaciones a las circunstancias de la actividad, mientras que el trabajador dispone de un período menor para organizar su descanso.

3. Fraccionamiento de las vacaciones

La reforma permite dividir la licencia anual en distintos períodos, siempre que cada uno tenga una duración mínima de siete días corridos. Se incorpora así una posibilidad general de fraccionamiento de las vacaciones, que debe distinguirse del supuesto ya previsto por la norma que permite trasladar parte del período de descanso al año siguiente.

El fraccionamiento no resulta, por sí mismo, incompatible con la finalidad protectora de la licencia. Puede incluso favorecer una mejor adecuación del descanso a las necesidades personales del trabajador, siempre que se preserve una extensión suficiente de cada período. En este punto, el mínimo de siete días corridos opera como una garantía frente a una fragmentación excesiva que podría desnaturalizar la función reparadora de las vacaciones.

La posibilidad de distribuir el descanso en distintos períodos tampoco constituye una innovación aislada. La reforma se inscribe en una evolución legislativa que ha admitido progresivamente distintas modalidades de flexibilización de la continuidad de las vacaciones y que también encuentra antecedentes en la legislación comparada⁷. En esa

⁶ Aunque la redacción anterior del artículo 154 de la LCT no contemplaba expresamente esta posibilidad, parte de la doctrina admitía el otorgamiento de las vacaciones fuera del período legal en situaciones excepcionales, "cuando así lo convengan las partes". Ver Pirolo, Miguel Ángel y Murray, Cecilia, en Ackerman, Mario E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. III, *La relación individual de trabajo II*, 1.ª ed., Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2008, pp. 708-709.

⁷ Aunque la redacción anterior del artículo 154 de la LCT no contemplaba

línea, el Convenio N° 52 de la OIT, ratificado por Argentina, admite determinados supuestos en los que el período de vacaciones puede dividirse.⁸

El problema, por ello, no parece encontrarse exclusivamente en la posibilidad de fraccionar la licencia, sino en la extensión total del descanso anual, particularmente en un régimen que establezca períodos relativamente breves en comparación con otros sistemas jurídicos⁹. La incorporación de mecanismos de fraccionamiento podría haber sido acompañada, en consecuencia, por una revisión de la duración mínima de la licencia y de sus correspondientes incrementos, de modo que una mayor flexibilidad en su distribución no se traduzca en una reducción de la intensidad de la protección del descanso.

La cuestión adquiere especial relevancia porque el fraccionamiento puede responder tanto a las necesidades del trabajador como a las exigencias de organización de la empresa. Su compatibilidad con la finalidad de la institución dependerá, en buena medida, de que la posibilidad de distribuir la licencia no termine subordinando la recuperación física y psíquica del trabajador a las necesidades variables de la actividad.

4. Enfermedad durante el período vacacional

La reforma regula también la situación del trabajador que contrae una enfermedad durante sus vacaciones. La enfermedad interrumpe el goce de la licencia, pues durante el período en que el trabajador se encuentra enfermo, no puede considerarse cumplida la finalidad propia del descanso anual.

La cuestión había generado distintas posiciones respecto del momento en que debían gozarse los días que no pudieron ser utilizados. Una posición sostenía que, una vez recuperado el trabajador, las vacaciones debían reanudarse hasta completar los días pendientes, salvo que ello ocasionara perjuicios al proceso productivo, supuesto en el cual correspondía el reintegro del trabajador y la fijación de una nueva fecha para el goce de los días restantes¹⁰. Otra postura entendía que la extensión o postergación no era automática, sino que debía ser acordada con el empleador.¹¹

La reforma adopta esta última solución. El trabajador debe reintegrarse al finalizar el período originalmente establecido o, si la enfermedad continúa, una vez obtenido el alta médica. Los días no goza-

dos deberán ser posteriormente reprogramados. La solución ratifica la capacidad del empleador para organizar el período vacacional, pero mantiene el principio fundamental de que la enfermedad no consume los días de descanso que el trabajador no pudo efectivamente gozar¹².

La norma exige, asimismo, que el trabajador comunique la enfermedad “en tiempo” para posibilitar el control médico previsto por el artículo 210 de la LCT. Esta expresión puede generar dificultades interpretativas, aunque resulta razonable vincularla con el deber general de comunicación establecido por el artículo 209.

5. La garantía de descanso estival

Finalmente, la reforma conserva la garantía de que el trabajador pueda gozar de sus vacaciones durante la temporada de verano al menos una vez cada tres períodos cuando la licencia se organiza individualmente o mediante turnos o grupos.

La conservación de esta regla mantiene un límite a las facultades de organización empresarial sobre la oportunidad del descanso. El período anual de vacaciones no cumple únicamente una función de recuperación física y psíquica, sino que también posee una dimensión familiar y social. La coincidencia con el período estival puede resultar especialmente relevante en aquellos casos en que existen hijos en edad escolar.

Las modificaciones introducidas en materia de vacaciones muestran, así, que la flexibilización de la organización temporal de la relación laboral no se limita a la duración y distribución de la prestación, sino que también alcanza la forma en que se determina, divide y preserva el tiempo destinado al descanso. La reforma amplía los márgenes de negociación en la organización de las vacaciones, aunque esta mayor autonomía plantea riesgos vinculados con la efectiva libertad de decisión del trabajador.

IV). NUEVAS FORMAS DE DISTRIBUIR Y COMPENSAR EL TIEMPO DE TRABAJO

Las modificaciones introducidas por los artículos 197 bis y 198 de la LCT incorporan herramientas destinadas a organizar, distribuir y compensar el tiempo de trabajo. A diferencia de una modificación directa de los límites máximos de la jornada, la reforma incide principalmente sobre las formas en que las horas de trabajo pueden ser prestadas por el trabajador.

El artículo 197 bis incorpora expresamente la posibilidad de establecer mecanismos de compensación de las horas trabajadas, mientras que el artículo 198 admite sistemas de cálculo de la jornada sobre la base de promedios. Ambos institutos pretenden, aunque mediante técnicas diferentes,

expresamente esta posibilidad, parte de la doctrina admitía el otorgamiento de las vacaciones fuera del período legal en situaciones excepcionales, “cuando así lo convengan las partes”. Ver Pirolo, Miguel Ángel y Murray, Cecilia, en Ackerman, Mario E. (dir.), Tratado de Derecho del Trabajo, t. III, La relación individual de trabajo II, 1.ª ed., Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2008, pp. 708-709.

⁸ Convenio N° 52 de la OIT, art. 2, ap. 4: “La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo”.

⁹ El Convenio N° 132 de la OIT, que no ha sido ratificado por Argentina, establece un período mínimo de vacaciones de tres semanas anuales (art. 3 ap. 3).

¹⁰ Fernández Madrid, Juan C. en López, Justo, Centeno, Norberto y Fernández Madrid, Juan C., *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, t. II, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987, p. 742.

¹¹ Castagnino, Laura, “Comentario al art. 150”, en Maza, Miguel (dir.), *Régimen de contrato de trabajo comentado*, La Ley, Buenos Aires, 2012, t. II, p. 819.

¹² En esa línea, el Convenio N° 132 de la OIT establece que “los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales” (art. 6, ap. 2).

otorgar mayor flexibilidad a la organización temporal de la prestación frente a las variaciones de la actividad. No obstante, deben instrumentarse dentro del marco general de protección de la jornada, que mantiene límites máximos y períodos mínimos de descanso.

1. El artículo 197 bis: la compensación temporal de las horas de trabajo

El artículo 197 bis establece la posibilidad de que las partes acuerden por escrito mecanismos destinados a compensar las horas extraordinarias mediante sistemas distintos de su exclusiva retribución económica. Cabe recordar que el recargo previsto para las horas extraordinarias no solo constituye una consecuencia remuneratoria de la mayor prestación, sino que también cumple una función disuasoria frente a su utilización por parte del empleador¹³. La posibilidad de sustituir esa compensación económica por mecanismos de compensación temporal modifica, en este sentido, la forma en que se proyectan esas consecuencias sobre la relación laboral.

La norma exige que estos acuerdos determinen sus condiciones de funcionamiento, sus límites y los mecanismos de control de las horas efectivamente trabajadas y de aquellas que generen un crédito para el trabajador. Entre las alternativas contempladas se encuentran los sistemas de banco de horas y los francos compensatorios, aunque la norma deja abierta la posibilidad de que se establezcan otros mecanismos destinados a administrar el tiempo de trabajo.

El denominado banco de horas constituye, en particular, una modificación relevante en la forma de administrar el tiempo de trabajo. Su funcionamiento puede asimilarse al de una cuenta de horas, en la que se registran, por un lado, las horas trabajadas en exceso respecto de la jornada correspondiente y, por otro, las horas que posteriormente se compensan mediante períodos de descanso o una reducción de la prestación. De este modo, una mayor prestación en un determinado momento genera un crédito horario a favor del trabajador que puede ser utilizado posteriormente, permitiendo adaptar la distribución de las horas trabajadas a las necesidades variables de la actividad.

Otra particularidad relevante es que estos acuerdos pueden celebrarse individualmente o mediante convenios colectivos, incluyendo la posibilidad de hacerlo con la representación sindical de la empresa. La negociación colectiva puede constituir una instancia adecuada para establecer condiciones generales, límites y mecanismos de control aplicables a la utilización del sistema. En cambio, cuando la organización y compensación de las horas queda sujeta a un acuerdo individual, adquiere nuevamente relevancia la necesidad de determinar hasta qué punto la decisión del trabajador puede considerarse efectivamente voluntaria y cuáles son los límites que deben operar frente a la desigual-

dad estructural propia de la relación laboral.

Esta nueva herramienta normativa puede resultar funcional para actividades sujetas a variaciones en la demanda, ya que permite concentrar horas de trabajo en determinados períodos y compensarlas posteriormente mediante descansos. Sin embargo, su utilización plantea interrogantes respecto de la previsibilidad de la jornada y de los ingresos, especialmente cuando el régimen de compensación no establece con suficiente precisión el período de referencia, los límites de acumulación, la oportunidad en que debe utilizarse el descanso y el modo en que se resolverán los créditos pendientes al finalizar la relación laboral.

La cuestión adquiere relevancia porque el artículo 197 bis deja un espacio considerable para que los acuerdos determinen las condiciones concretas de funcionamiento del sistema. Si bien ello permite adaptar el mecanismo a las características de cada actividad, también puede generar situaciones de desequilibrio cuando aspectos esenciales de la compensación quedan sujetos a una negociación individual. Pueden plantearse, por ejemplo, acuerdos que permitan una acumulación prolongada de horas o que condicionen la utilización de los créditos a las necesidades organizativas de la empresa, con el consiguiente riesgo de que el descanso compensatorio pierda previsibilidad para el trabajador.

También pueden presentarse situaciones más complejas cuando el sistema opere en sentido inverso. Por ejemplo, ante una disminución de la actividad, las partes podrían acordar una reducción temporal de la jornada, sin disminución salarial, estableciendo que las horas no trabajadas sean posteriormente compensadas mediante una mayor prestación. En tal supuesto, las horas no trabajadas pueden configurar un crédito a favor del empleador y generar, para el trabajador, la obligación de compensarlas posteriormente mediante una prestación laboral futura¹⁴. Ello plantea interrogantes particularmente relevantes en caso de extinción de la relación laboral antes de que dichas horas hayan sido compensadas, así como respecto de los límites que deberían regir para evitar que el riesgo derivado de las fluctuaciones de la actividad sea trasladado al trabajador.

La ausencia de reglas específicas sobre estos aspectos puede convertirse, en consecuencia, en una fuente de conflictos en la aplicación concreta del instituto.

2. El artículo 198: jornada reducida y jornada promedio

Antes de la reforma, el artículo 198 disponía que la reducción de la jornada máxima legal solo procedía cuando así lo establecieran las disposiciones legales o los convenios colectivos. Asimismo, preveía que los acuerdos colectivos podían establecer

¹³ Pirolo, Miguel Ángel y Murray, Cecilia, ob. cit., pp. 653-654.

¹⁴ Un antecedente reciente de esta modalidad puede encontrarse en acuerdos celebrados en 2026 entre SMATA y empresas del sector automotor, en los que se previeron mecanismos de compensación de horas frente a variaciones en los niveles de actividad, incluyendo supuestos de horas no trabajadas susceptibles de recuperación posterior.

métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios, de acuerdo con las características de la actividad.

La reforma mantiene la posibilidad de reducir la jornada máxima legal, pero incorpora la posibilidad de que ello sea acordado individualmente. En cuanto a los acuerdos colectivos, contempla expresamente que puedan celebrarse con la representación sindical en la empresa. A su vez, mantiene la posibilidad de establecer métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios, de acuerdo con las características de la actividad, condicionándolos al respeto de los descansos mínimos entre jornada y jornada y del descanso semanal.

De este modo, la modificación amplía los márgenes de utilización de una herramienta que permite apartarse de una distribución uniforme de las horas de trabajo. En lugar de exigir que todas las jornadas tengan necesariamente la misma extensión, el sistema puede admitir jornadas de distinta duración dentro de un período determinado, siempre que se respete el promedio máximo correspondiente. La jornada promedio no elimina el tope, sino que modifica la unidad temporal utilizada para calcularlo.

Los mecanismos previstos por los artículos 197 bis y 198 responden a técnicas diferentes, aunque pueden operar de manera complementaria. La jornada promedio permite distribuir las horas de trabajo de forma desigual dentro de un período determinado, modificando la forma en que se calcula la jornada máxima. El banco de horas, en cambio, permite administrar y compensar temporalmente las horas efectivamente trabajadas. De esta forma, mientras la jornada promedio incide principalmente sobre la distribución y el cómputo de la jornada, el banco de horas opera sobre la compensación de las horas extras mediante su posterior utilización como descanso.

La articulación de ambos mecanismos amplía las herramientas disponibles para adecuar la prestación laboral a las variaciones de la actividad. Dentro de los límites aplicables, una empresa podría distribuir de manera desigual las horas de trabajo a lo largo de un período y, simultáneamente, utilizar mecanismos de compensación temporal para administrar las horas que generen un crédito a favor del trabajador. Una vez más, se plantean dudas sobre la previsibilidad de la jornada y de los períodos en que el trabajador deberá prestar servicios o disponer de los descansos compensatorios.

3. Los límites de la flexibilización

La ampliación de estas herramientas no implica, sin embargo, que la jornada haya quedado liberada de límites. Los mecanismos previstos por los artículos 197 bis y 198 deben funcionar dentro del marco general de protección de la jornada y de los descansos.

La propia regulación exige el respeto de los períodos mínimos de descanso, entre ellos las doce horas entre jornadas y el descanso semanal co-

respondiente. Asimismo, permanecen vigentes los límites legales y convencionales que resulten aplicables y las reglas relativas al trabajo extraordinario.

La exigencia de voluntariedad también constituye un elemento relevante¹⁵. No obstante, el hecho de que determinados mecanismos puedan ser establecidos mediante acuerdo no elimina la desigualdad estructural propia de la relación laboral ni garantiza, por sí solo, que la decisión del trabajador haya sido adoptada en condiciones de plena autonomía. La cuestión adquiere especial importancia cuando la utilización de estos mecanismos puede repercutir sobre la organización personal del tiempo y sobre la composición de los ingresos.

Desde esta perspectiva, la eficacia protectoria del nuevo régimen dependerá en buena medida de la precisión con que se establezcan sus condiciones de funcionamiento. La determinación del período de referencia, los límites de acumulación, el modo de utilización de los descansos, el sistema de registro, la posibilidad o no de decisión unilateral sobre su oportunidad y el tratamiento de los saldos pendientes al finalizar la relación laboral constituyen aspectos centrales para evitar que la flexibilidad se traduzca en una disponibilidad temporal indefinida.

La ausencia de reglas específicas sobre estos aspectos no impide necesariamente la utilización de los mecanismos previstos por la reforma, pero deja un espacio relevante para su configuración mediante acuerdos. Una eventual reglamentación de la norma podría contribuir a precisar las condiciones de funcionamiento del sistema y, particularmente, a establecer pautas sobre la acumulación y utilización de los créditos, su registro y el tratamiento de los saldos pendientes.

V). CONCLUSIONES

El análisis de las modificaciones introducidas por la Ley 27.802 permite advertir que su relevancia no reside únicamente en los cambios particulares producidos en el contrato a tiempo parcial, el régimen de vacaciones, el banco de horas o la jornada promedio. Consideradas en conjunto, expresan una transformación en la forma en que el ordenamiento jurídico regula la dimensión temporal de la relación laboral, ampliando las posibilidades de adaptar la organización de la prestación a las necesidades de la actividad.

Esta transformación no supone la desaparición de los límites que tradicionalmente estructuraron la protección de la jornada ni de las garantías vinculadas con el descanso. La novedad se encuentra, principalmente, en la incorporación y ampliación de mecanismos que permiten distribuir, reorganizar y compensar la prestación con mayor flexibilidad. El resultado es un régimen que procura compatibilizar los límites legales con una mayor capacidad de adaptación de la organización empresarial.

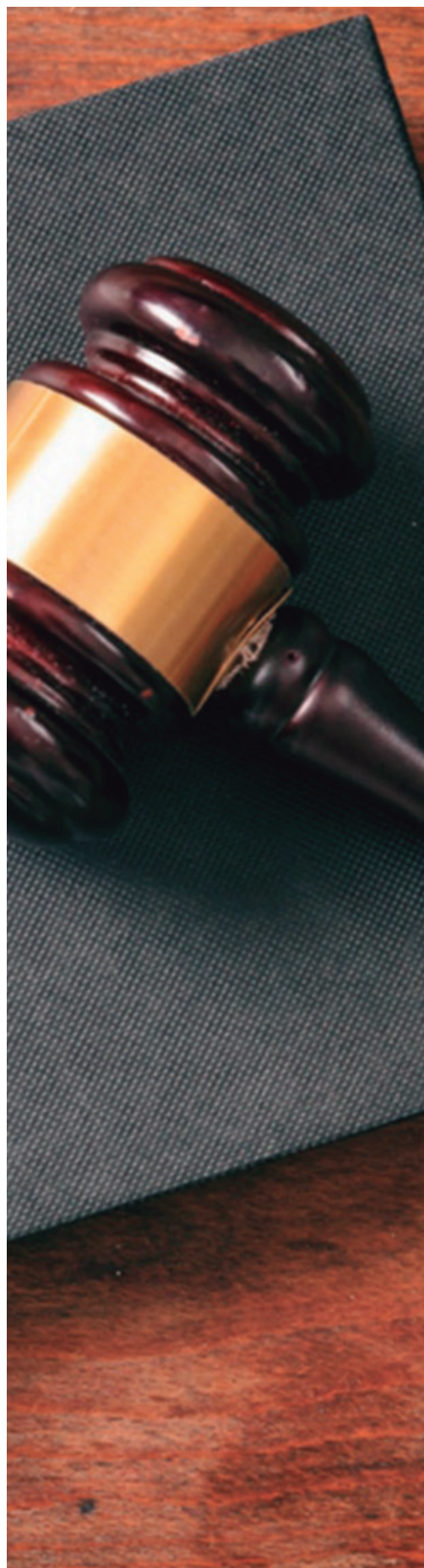
¹⁵ El art. 203 LCT, que no ha sido modificado, establece que el trabajador no está obligado a prestar servicios en "horas suplementarias", salvo las excepciones contempladas en la norma.

En ese orden, la flexibilidad puede cumplir una función legítima cuando responde a las características de determinadas actividades o permite atender a necesidades concretas de los propios trabajadores. Sin embargo, la mayor variabilidad en la distribución del tiempo de trabajo puede incidir sobre la previsibilidad de la jornada y de los ingresos y, en consecuencia, sobre la posibilidad del trabajador de organizar su vida personal, familiar y social. La cuestión adquiere particular relevancia cuando las herramientas de flexibilidad se articulan mediante acuerdos individuales, pues la desigualdad estructural que caracteriza a la relación laboral puede condicionar la supuesta voluntariedad.

El trabajador no sólo necesita conocer cuánto puede ser requerido a trabajar, sino también cuándo deberá hacerlo y, en la medida en que su remuneración dependa de las horas efectivamente prestadas, qué ingresos puede razonablemente esperar. La organización temporal de la prestación condiciona el descanso, la vida familiar, las actividades personales, la educación y otras dimensiones que se desarrollan fuera del ámbito laboral. Una mayor variabilidad de los horarios puede afectar ese espacio incluso cuando formalmente se respeten los límites legales de la jornada.

Del mismo modo, la ampliación de los espacios de negociación no debería conducir a una disminución de las garantías que integran el sistema de protección laboral. La posibilidad de adecuar las reglas generales a las particularidades de cada actividad puede favorecer soluciones más eficientes y razonables, pero su ejercicio debe permanecer sujeto a los límites legales y convencionales y a los principios que informan el Derecho del Trabajo.

En definitiva, las modificaciones examinadas no constituyen alteraciones aisladas de institutos independientes, sino que pueden ser comprendidas como parte de una reconfiguración de la dimensión temporal de la relación laboral. El principal desafío del nuevo régimen será, por lo tanto, compatibilizar una organización más dinámica de la prestación laboral con la función protectora que continúa justificando la intervención del Derecho del Trabajo. El equilibrio entre ambas dimensiones constituye, en última instancia, el principal interrogante que deja planteado la reforma.





María Elena Arriazu¹

MODERNIZACIÓN A LA LCT POR LEY 27.802 ¿REFORMA O DEFORMA?

“El trabajo es la única forma de alcanzar la libertad y la independencia”
Mahatma Gandhi

I). INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende poner de resalto que el **cambio de paradigma** que implica la llegada de la Ley de Modernización Laboral 27.802: **de la protección legal a la flexibilización negociada**.

Esto es, la reforma evidencia un desplazamiento desde el modelo clásico del Derecho del Trabajo como un sistema tuitivo y protectorio de la persona que trabaja entendida como sujeto débil, hiposuficiente, vulnerable y de preferente tutela constitucional según la CSJN en “Vizzoti”¹, donde lo que justamente no hay es un plano de igualdad, ni negocial, ni económica, ni jurídica; hacia un sistema de reducción de costos de transacción y formalización empresarial.

Dicho en otras palabras: desde una **visión antropocéntrica** que coloca en el centro a la persona que trabaja -no al mercado, ni a la empresa, ni al capital- como sujeto de tutela, dignidad y realización. La idea central era que el Derecho del Trabajo, desde esta perspectiva, no regulaba solo un intercambio económico de trabajo por salario, sino una relación humana donde está en juego: dignidad, libertad, proyecto de vida e integración social. El trabajo no es una mercancía, sino una actividad humana esencial.

El fundamento normativo está en la Constitución Nacional: art. 14 bis - consagra un modelo claramente antropocéntrico al reconocer: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán (garantiza) al trabajador: “condiciones dignas y equitativas de labor”, “protección contra el despido arbitrario”, “organización sindical libre y democrática” y art. 16 - “igualdad ante la ley”.

Ergo, no protege al contrato de trabajo, protege a la persona que trabaja. Esta visión se refuerza con los Tratados Internacionales de Derechos Humanos: Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 26 - “desarrollo progresivo de derechos sociales” y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, art. 6 - “derecho al trabajo” y art. 7 - “condiciones de trabajo dignas”. El trabajo es un derecho humano fundamental, no solo un contrato.

1. Persona que trabaja como sujeto vulnerable: se parte de una desigualdad y desequilibrio estructural: el empleador tiene el poder económico y organizativo (triple facultad de organización, dirección y disciplinario) y la persona que trabaja entrega su libertad individual y depende del salario para vivir.

Y no lo digo yo, lo dijo Supiot, en un vínculo obligatorio, donde ambas partes tienen derechos y deberes: común o civil: la voluntad se compromete y laboral: la voluntad se somete, donde uno manda y otro obedece.



Y la libertad es la libertad de decir que no y el único que puede decir que no es el empleador. Entonces, se saca a la persona que trabaja del Código Civil y Comercial de la Nación para reconocerle más derechos, porque no hay autonomía de la voluntad, porque su voluntad está viciada. Por esa razón, el derecho interviene para equilibrar la desigualdad.

2. Centralidad de la dignidad humana: el trabajo debe: respetar la integridad física y psíquica, evitar las humillaciones o abusos y permitir el desarrollo personal y social. Esto se vincula con el principio de dignidad humana, eje del sistema de derechos humanos fundamentales.

3. Función social del trabajo: el trabajo: no solo produce riqueza, también construye ciudadanía, identidad y cohesión social. Por eso el Derecho del Trabajo tiene una función social, no meramente económica.

4. Principios protectores como expresión antropocéntrica: la visión se traduce en principios clásicos: protectorio, irrenunciabilidad, primacía de la realidad, justicia social, estabilidad relativa al empleo, indemnidad. Todos priorizan a la persona humana por sobre la forma jurídica.

5. Contraste con otras visiones: la visión economicista o mercantilista: Hecho del trabajo = factor de producción, Contrato de trabajo = acuerdo entre iguales y Prioridad = eficacia, eficiencia y cos-

¹ CSJN, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA s/ Despido”, 14/09/04, MJ-JU-M-3038-AR | MJJ3038 | MJJ3038.

tos. Se reduce a la persona que trabaja a recurso económico. Y, como contrapartida, la visión antropocéntrica: Hecho del trabajo = actividad humana digna, Contrato de trabajo = relación desigual y Prioridad: justicia social. Humaniza y dignifica la relación laboral.

6. Implicancias prácticas: para: el Derecho: interpretación siempre a favor de la persona que trabaja, límites al poder del empleador, control de abusos contractuales, irrenunciabilidad de derechos y la política legislativa: prohibición de regresividad, expansión de derechos laborales, regulación de protección frente a nuevas formas de trabajo.

7. Tensión actual: las reformas laborales modernas suelen tensionar esta visión: introducen lógica de mercado, reducen las personas que trabajan protegidas por la legislación laboral, amplían figuras no laborales y flexibilizan derechos, bajo los fines mediáticos de: reducción de la litigiosidad y eliminación de la industria del juicio.

Este viraje legislativo proyecta sombras sobre el diseño constitucional tuitivo, en tanto la reforma emprendida por la ley 27.802 no constituye un mero ajuste técnico, sino la instauración de una lógica mercantil donde el principio protectorio cede de manera preocupante ante la aminoración de costos empresarios.

Esto plantea una pregunta central: **¿El Derecho del Trabajo sigue siendo un derecho de la persona o se está transformando en un derecho del mercado?**

La visión antropocéntrica implica que el Derecho del Trabajo existe para proteger al sujeto trabajador como persona humana y no simplemente para organizar el intercambio de trabajo por salario. Es, en definitiva, una concepción que coloca al trabajo dentro del ámbito de los derechos humanos fundamentales y no solo del derecho privado.

Hacia una **visión egocéntrica** de la figura del empresario, con: ampliación de facultades y limitación de responsabilidades.

II). DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO A LA ELIMINACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES TARIFADAS: ARTS. 95, 99, 231 Y 245 LCT

Dentro de los cambios relevantes, se pueden advertir:

En el **art. 95 LCT** la eliminación en el contrato a plazo fijo del derecho de la persona que trabaja a reclamar una indemnización por daños y perjuicios del Derecho Civil o Común fundada en la hipótesis de la ruptura antes del vencimiento del plazo fijo, esto es, “ante tempus”.

También se elimina para los contratos de temporada al remitir el **art. 97 LCT al art. 95 del mismo texto legal**.

En el **art. 99 LCT** la eliminación del requisito de la imposibilidad de prever un plazo cierto para la finalización del contrato eventual.

Antes la diferencia entre contrato a plazo y eventual era la indeterminación del plazo, ahora se admite que el contrato eventual tenga plazo y la ley 24.013 no da derecho a indemnización ante la extinción.

En el **art. 231 LCT** la supresión del preaviso de quince (15) días durante el período de prueba, que priva a la persona que trabaja de un derecho que se reconoce sin distinciones a quienes están en el régimen general regulado por la ley.

La ampliación del plazo del período de prueba en el régimen de: LCT – art. 92 bis: seis (6) meses, extensible a ocho (8) o doce (12) meses; ley 26.844 – art. 7: seis (6) meses y ley 26.727 – art. 16: ocho (8) meses.



En el **art. 240 LCT** la ampliación de los medios válidos para formalizar la renuncia como acto unilateral de la persona que trabaja de extinción del contrato de trabajo, la incorporación del formato digital y la supresión de los términos: colacionado: es una norma de adecuación tecnológica y personalmente: eliminaba la posibilidad de que lo hiciera por apoderado. Conjuntamente, la eliminación del requerimiento de la presencia personal del remitente. Pero no suprime la presencia personal en el **art. 241 LCT**.

La redacción original: exigía despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o presentación ante la autoridad administrativa del trabajo. Pero también es válida la renuncia ante la autoridad judicial del trabajo aun cuando la norma no lo valide.

La exigencia de validación de identidad es el elemento que garantiza que la renuncia es un acto genuinamente voluntario de la persona que trabaja. Esta garantía es central para el sistema de protección contra las renunciaciones forzadas: si el empleador presiona a la persona que trabaja para que renuncie, la exigencia de que el acto se formalice con identificación fehaciente ante un tercero sea el Correo Oficial o la autoridad administrativa, dificulta la simulación y la coacción.

Se mantiene la posibilidad de renunciar ante la autoridad administrativa del trabajo, quien dará comunicación inmediata al empleador, aunque la norma ahora no lo diga expresamente.

Esta vía continúa siendo la más eficaz en los términos de protección de la persona que trabaja, pues el funcionario puede verificar la libertad y voluntariedad del acto *"in situ"*.

La jurisprudencia es conteste en que la renuncia obtenida mediante coacción, intimidación o error es nula y que la carga probatoria de esos vicios pesa sobre la persona que trabaja que pretende impugnarla, con lo cual la renuncia digital dificulta dicha carga.

Respecto de esta innovación, **Guirado y Ruíz Fernández**² señalan que *"la incorporación expresada en el artículo 240, LCT, de la posibilidad de enviar la renuncia en formato digital"* constituye una adecuación tecnológica, pero advierten enfáticamente sobre los riesgos que implica para el consentimiento informado. En tal sentido, sostienen que *"la forma establecida por la ley intenta instituir una barrera de protección frente a decisiones tomadas sin conocimiento de sus consecuencias jurídicas, o inducidas mediante presiones externas, introduciendo un estándar mínimo de reflexión y deliberación"*.

Profundizando su postura crítica respecto al entorno virtual y los potenciales vicios de la voluntad, destacan que *"al posibilitarse el envío del telegrama de renuncia desde un teléfono o computadora en cualquier momento*

mediante el logueo correspondiente, se multiplica exponencialmente la posibilidad de que exista algún tipo de intervención que invalide la emisión del acto, o que vicie los elementos de discernimiento, intención y libertad en la voluntad extintiva". Asimismo, resaltan la problemática de la brecha digital al remarcar que *"la ausencia o insuficiencia de alfabetización digital configura una situación de vulnerabilidad estructural que puede incidir en la validez de actos jurídicos de trascendencia, tales como la renuncia al trabajo"*.

En el **art. 241 LCT** la consagración de la presunción legal de extinción por voluntad concurrente de las partes de un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, transcurridos dos (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad.

La redacción original: establecía la extinción por voluntad concurrente: expresa o formal: mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa, con presencia personal de la persona que trabaja, eliminando la posibilidad de que lo hiciera por apoderado. Presencia personal que la suprime en el **art. 240 LCT**. Y tácita o informal: resultante del comportamiento concluyente y recíproco de las partes que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Implica la introducción de un parámetro temporal concreto y preciso para la extinción tácita. Esta presunción de abandono bilateral por el mero transcurso del tiempo es problemática desde la perspectiva de la protección de la persona que trabaja, ya que su silencio durante dos (2) meses puede responder a causas ajenas a su voluntad de extinguir el contrato: enfermedad, dificultades económicas para comunicarse, desconocimiento de la norma y no a una decisión libre y consciente de renunciar.

Al equiparar el silencio con el acuerdo extintivo, se facilita al empleador la extinción sin costo indemnizatorio mediante la simple abstención de comunicación, lo que puede ser utilizado de manera abusiva.

Esta presunción colisiona con el art. 58 que establece que no se admitirán presunciones en contra de la persona que trabaja que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho.

La tensión entre ambos artículos deberá ser resuelta por los jueces que presumiblemente aplicarán el principio de interpretación más favorable a la persona que trabaja para interpretar restrictivamente el supuesto de extinción tácita y exigir elementos adicionales que acrediten la voluntad bilateral de extinguir más allá del mero transcurso del plazo.

Analizando los instrumentos de rescisión bilateral y la exigencia de formas solemnes ante escribano, autoridad administrativa o judicial, **Meilij**³ explica que *"en la extinción por voluntad concurrente*

² Guirado, Diego Rodrigo y Ruíz Fernández, Ramiro Rafael, *"La renuncia digital y su inclusión en el artículo 240 de la LCT"*, RDL 2020-1, *"Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral"*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2020.

³ Meilij, Gustavo, *"Contrato de trabajo"*, Depalma, Buenos Aires, tomo II, pág. 453.

de las partes, al igual que en la renuncia debe necesariamente aparecer la voluntad extintiva del trabajador, para lo cual se establecen exigencias formales a fin de garantizar la libre voluntad de éste". Asimismo, **Morresi**⁴ reflexiona sobre el riesgo de utilización fraudulenta de este instituto bajo la nueva regulación, señalando que "la inexistencia de costos para el empleador tanto en la renuncia como en la extinción por mutuo acuerdo ha sido la nota que llevó primero al legislador, y luego a los jueces, a extremar los recaudos y precauciones a fin de evitar el acometimiento de fraude o de simulaciones".

En el **art. 245 LCT** la determinación en forma imperativa que la indemnización tarifada constituye la única reparación procedente frente a la extinción del despido sin justa causa. En esta misma línea crítica, **Confalonieri**⁵ advierte que la reforma "clausura la acción de daños fundada en el derecho común" y cuestiona la diferente regulación que la ley 27.802 establece entre sus arts. 51 y 57.

Por su parte, **Favier**⁶ advierte que el nuevo art. 245 LCT procura configurar un "blindaje reparatorio tarifado absoluto y excluyente". Sin embargo, sostiene que ese blindaje no puede interpretarse de manera extensiva y que presenta "grietas" relevantes: en particular, entiende que su eficacia extintiva se encuentra condicionada a la percepción íntegra y oportuna de la indemnización, y que no alcanza a los daños autónomos derivados del incumplimiento de otros deberes legales del empleador.

En esta misma línea y con particular referencia a la naturaleza de la indemnización del art. 245 LCT, **Romualdi**⁷ sostiene que dicha indemnización constituye un mecanismo de "valuación legal del daño" derivado de la ruptura anticipada del contrato y destaca que, con la reforma, se procura establecerla como la única reparación procedente frente al despido sin justa causa. Señala expresamente que la norma dispone que su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual.

Importa la consagración de que su sola percepción veda en forma definitiva cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado a la extinción contractual injustificada dispuesta por el empleador, incluidos aquellos de naturaleza civil.

En otras palabras, según **Zapata y Castiglione**⁸

4 Morresi, Jorge Oscar, "Extinción del contrato por mutuo acuerdo", RDL 2020-1, "Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2026.

5 Confalonieri, Juan Ángel (h), "La reparación del daño injusto ocasionado a las personas que trabajan en la Ley 27.802", RC D 537/2026, 15/09/26.

6 Favier, Daniela, "El nuevo art. 245 bajo una mirada sistémica. Su blindaje y sus grietas", RC D 175/2026.

7 Romualdi, Emilio E., "La indemnización por antigüedad como tope legal de daños derivados del despido", MJ-DOC-18699-AR | MJ D 18699, 20/03/26.

8 Zapata, José Luis y Castiglione, Ignacio, "La modificación de la indemnización por antigüedad del art. 245 LCT. Desmitificando el alcance real de la Ley de Modernización Laboral", La Ley, 19/03/26, cita digital TR LALEY AR/DOC/591/2026.

pretende convertir la indemnización tarifada en "reparación omnicompreensiva" y excluir acciones resarcitorias por fuera del régimen laboral especial.

Es la normativización del fallo "Vizzoti"⁹ de la CSJN y del plenario "Tulosai"¹⁰ de la CNAT.

El despido sin causa es un incumplimiento doloso del contrato del empleador de no respetar la estabilidad del empleo hasta que la persona que trabaja esté en condiciones de jubilarse según el art. 90 LCT y la ruptura "ante tempus" del contrato por tiempo indeterminado.

El cambio mantiene la estructura general del sistema, pero introduce una redefinición del sueldo que se toma como base de cálculo, reduciendo su alcance y limitando los conceptos que integran la indemnización por despido.

Conserva algunos pilares centrales del art. 245 vigente: un (1) sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor a tres (3) meses, la indemnización mínima nunca puede ser inferior a un (1) mes de sueldo, aplica únicamente al despido sin justa causa dispuesto por el empleador y mantiene la existencia de un tope indemnizatorio vinculado al convenio colectivo aplicable. Hasta acá, el esquema general sigue siendo reconocible.

Se redefine el concepto de "mejor remuneración" que constituye la base salarial. Se excluyen expresamente conceptos no mensuales. Aclara que solo se computa lo devengado y pagado mensualmente, excluyendo de forma expresa: sueldo anual complementario (aguinaldo), vacaciones y premios que no sean de pago mensual.

Se incorporan nuevas definiciones: "habitual" y "normal", ya que introduce criterios para determinar qué integra la base de cálculo: remuneración habitual: conceptos devengados al menos seis (6) meses dentro del último año calendario y remuneración normal (para conceptos variables como comisiones, premios u horas extras): promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable a la persona que trabaja.

Tomar solo seis meses para definir la habitualidad y promediar conceptos variables es un criterio perjudicial para el trabajador, porque en muchos ingresos no se repiten todos los meses de forma uniforme y pueden quedar fuera del cálculo, aun cuando formen parte real del salario. Además, aplicar un promedio, sobre todos en un contexto inflacionario, aplana la base de cálculo de la indemnización.

Se modifica el tope indemnizatorio en varios aspectos claves: quién calcula el tope ya no sería el Estado quien fije y publique el promedio, sino que el tope pasaría a ser calculado por las

9 CSJN, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA s/ Despido", 14/09/04, MJ-JU-M-3038-AR | MJJ3038 | MJJ3038.

10 CNAT, Fallo plenario 322: "Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ ley 25.561", 19/11/09.

partes signatarias del convenio colectivo, con homologación o registración ante la autoridad de aplicación.

En cuanto al piso mínimo del tope, se incorpora el fallo “Vizzoti”: en ningún caso el tope puede reducir la base salarial por debajo del sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual normal y habitual. Lo que hace es trasladar ese criterio jurisprudencial a la ley, es decir, convierte en regla legal lo que hoy surge de doctrina judicial. En ese punto, más que un recorte, es una incorporación normativa de un estándar protector ya reconocido por la Corte.

Habilita de forma expresa que: mediante Convenio Colectivo de Trabajo, el régimen indemnizatorio pueda ser sustituido por un fondo o sistema de cese laboral. El costo siempre está a cargo del empleador y puede aplicarse también para desvinculaciones por voluntad concurrente del art. 241 LCT.

Uno de los cambios más profundos es conceptual: la indemnización del art. 245 LCT pasaría a ser la única reparación frente al despido sin causa. Su cobro implica la renuncia definitiva a cualquier reclamo judicial o extrajudicial, incluso de naturaleza civil. Solo se exceptúan los ilícitos penales, que seguirían rigiéndose por el derecho común, punto que se avizora tendrá alto impacto en la litigiosidad laboral por importar un riesgo en tanto acto de violación de principios: “protectorio”, “irrenunciabilidad”, “justicia social” y “tutela judicial efectiva”. Así, **Sudera**¹¹ refiere: “El artículo 245 de la LCT –en su versión según la reciente ley 27.802– parece ser el producto final (hasta ahora, al menos) de una evolución iniciada con el artículo 81 del inconstitucional, vigente pero no aplicable, Título IV del decreto de necesidad y urgencia 70/2023”.

11 Sudera, Alejandro. “El remodelado dos cuarenta y cinco con respeto a la forma republicana de legislar ... y flor de yapa”, RDL 2020-1, “Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral”, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2026.

En sentido que merece ser considerado como contrapunto doctrinario, Rea¹² sostiene que “*jamás la Corte falló diciendo que siempre el legislador deberá prever reparación civil para los daños laborales*” y destaca que la CSJN admite regímenes especiales y tarifados cuando la reparación resulte suficiente, justa y razonable.

En torno a la crítica constitucional y convencional: infringe la Constitución Nacional: art. 14 bis - el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán (garantiza) al trabajador: “condiciones dignas y equitativas de labor”, “protección contra el despido arbitrario”, art. 17 – “derecho de propiedad”, art. 18 – “tutela judicial efectiva” y art. 75 - Corresponde al Congreso: ... inc. 19: proveer lo conducente al ... “progreso económico con justicia social” ... inc. 22 – “incorporación de Tratados Internacionales de Derechos Humanos con raigambre constitucional” (bloque constitucional federal)” y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos: Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 8 – “garantías judiciales”, art. 25 – “protección judicial” y art. 26 - “progresividad y no regresividad” y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2.1 - “progresividad y no regresividad”.

En una posición todavía más categórica, **Navarro y Avendaño**¹³ expresan que la cláusula incorporada por el art. 51 ley 27.802 configura una “*cláusula de reparación tarifada exclusiva como límite inconstitucional al derecho a la reparación integral del trabajador*”. Destacan que la reforma no se limita a establecer una tarifa para el despido sin causa, sino que pretende convertirla en la “*única reparación procedente*” y extinguir definitivamente todo reclamo judicial o extrajudicial vinculado con la extinción, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual. Desde esta perspectiva, la cuestión constitucional no

12 Rea, Marcos Antonio, “Daños laborales y la constitucionalidad de los arts. 245 y 278, LCT”, RCD 374/2026, 17/07/26.

13 Navarro, Gastón A. y Avendaño, Baltazar, “La inconstitucionalidad del artículo 51 de la ley 27.802. La cláusula de reparación tarifada exclusiva como límite inconstitucional al derecho a la reparación integral del trabajador”, Erreius, Laboral y Previsional, 30/04/26.

Base salarial	Mejor sueldo mensual normal y habitual	Se redefine con criterios objetivos
Conceptos excluidos	No explicitados	Aguinaldo, vacaciones y premios no mensuales
Variables	Sin promedio legal expreso	Promedio seis (6) o doce (12) meses
Tope	Calculado por el Ministerio	Calculado por las partes del CCT
Piso del tope	No previsto	67% del sueldo
Fondo de cese	Excepcional	Habilitado expresamente
Reclamos posteriores	Posibles	En principio excluidos

radica en la existencia de una indemnización tarifada -que puede cumplir una función legítima de previsibilidad y simplificación-, sino en su transformación legislativa en un techo reparatorio absoluto, capaz de impedir la acreditación y reparación de daños reales que excedan la tarifa. En tal sentido, vinculan la cláusula de exclusividad con la afectación del principio "*alterum non laedere*", la reparación integral, la tutela preferente del trabajador y el acceso efectivo a la justicia.

En esta misma línea de objeción constitucional sobre el art. 245 LCT, pretender que una tarifa menguada y recortada en sus bases de cálculo absorba y clausure de manera absoluta cualquier resarcimiento por daños autónomos o ilícitos del empleador vulnera de forma ostensible el principio "*alterum non laedere*" y el derecho a la reparación integral garantizados por el bloque de constitucionalidad federal.

III) JUDICIAL EFECTIVA A LA BARRERA DE ACCESO A LA JUSTICIA: ART. 278 LCT

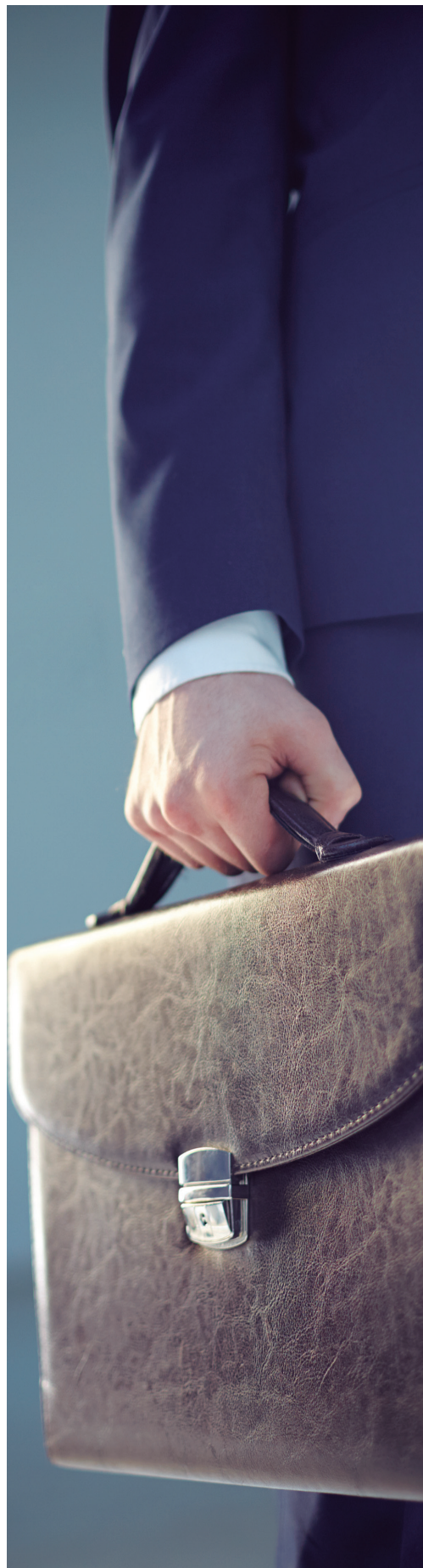
Dentro de los cambios relevantes, se pueden señalar:

El **art. 278 LCT** implica la incompatibilidad de regímenes laboral y previsional con civil y la exclusión del acceso a la vía civil por la persona que trabaja damnificada.

Se complementa con la reforma al **art. 245 LCT** que prevé que la percepción de la indemnización por antigüedad importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley; quedando exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se registrará por las normas comunes.

Ahora bien, continúan vigentes: el **art. 24 LCT** que regula los efectos del contrato sin relación de trabajo que da lugar a una indemnización de daños y perjuicios no menor a 1 mes de remuneración y el **art. 195 LCT** que estipula que ante accidente de trabajo o de enfermedad de una persona que trabaja, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del art. 1072 y cc. CC -hoy art. 1724 CCCN – factor subjetivo de atribución de culpa-, sin admitirse prueba en contrario.

Crea una categoría de sujetos excluidos del Derecho Civil o Común. Mientras que cualquier ciudadano que sufra un daño puede invocar las normas de responsabilidad de los arts. 1716, 1738 y conc. CCCN en reclamo de una reparación, la persona que trabaja -sujeto de preferente tutela constitucional-



queda restringido a las prestaciones contempladas en la LCT o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales.

Si la normativa laboral no resulta contemplativa de una indemnización con el objeto de reparación de un daño particular (como es el caso del daño sufrido con motivo de la omisión de registración o registración deficiente, tras la derogación de las indemnizaciones contempladas en las leyes 24.013 y 25.323), o bien cuando, aun prevista, resultare insuficiente, la persona que trabaja estaría obligada a resignarse a no obtener reparación alguna o a aceptar la exigua tarifa legal, como en el caso del art. 245 LCT.

Bajo este nuevo esquema, el **art. 278 LCT** no actúa como un ordenador de competencias, sino como una cláusula de impunidad, lo cual contraría el orden constitucional.

Esta objeción puede ser enriquecida con la posición de **Rea**, quien analiza específicamente los arts. 245 y 278 LCT y sostiene que la cuestión constitucional exige distinguir entre la autonomía del Derecho Laboral y la posibilidad legislativa de establecer un régimen especial de reparación, sin que de ello se siga necesariamente la inconstitucionalidad por la sola exclusión del derecho común.

No se trata aquí de una opción entre dos (2) vías de cobro (civil vs. laboral), sino de la denegación fáctica de justicia: se le impide al damnificado alegar, probar y cuantificar un daño real bajo las normas de responsabilidad civil (art. 1716 y ss. CCCN). Significa que, ante registración inexistente o ineficiente, simultáneamente se le niega cualquier reparación tarifada en sede laboral por ese mismo concepto.

Cobra hoy una vigencia dramática: al haberse derogado las indemnizaciones específicas por omisión o deficiente registración (que, previo a la ley 27.742, contemplaban las leyes 24.013 y 25.323), el sistema laboral ya no ofrece un régimen sustitutivo que repare el daño sufrido por el fraude registral.

Declarar la incompatibilidad con el CCCN, no está optando por un sistema de reparación más ágil, sino que está clausurando el acceso a la justicia sobre un daño que ha quedado huérfano de toda respuesta normativa en el ámbito del trabajo.

Se configura así una violación flagrante al derecho de propiedad y a la tutela judicial efectiva, al pretender que la persona que trabaja soporte un daño derivado de un ilícito patronal sin posibilidad de acción alguna.

Esta encerrona legal consagra un daño sin acción y un ilícito sin sanción que no soporta el control judicial e impide la reclamación de un daño civil a la persona que trabaja, salvo delito.

En torno a la crítica constitucional y convencional: transgrede la Constitución Nacional: art. 14 bis - el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán (garantiza) al trabajador: “condiciones dignas

y equitativas de labor”, “protección contra el despido arbitrario”, art. 16 – “igualdad ante la ley”, art. 17 – “derecho de propiedad”, art. 18 – “tutela judicial efectiva”, art. 19 – “deber de no dañar a otro y derecho a reparación integral” y art. 75 - Corresponde al Congreso: ... inc. 19: proveer lo conducente al ... “progreso económico con justicia social” ... inc. 22 – “incorporación de Tratados Internacionales de Derechos Humanos con raigambre constitucional” (bloque constitucional federal)” y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos: Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 8 – “garantías judiciales”, art. 25 – “protección judicial” y art. 26 - “progresividad y no regresividad” y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2.1 - “progresividad y no regresividad”.

Todo lo cual también constituye un riesgo entendido como acto de violación de principios: “indemnidad” y “tutela judicial efectiva”.

Sosteniendo la severa inconstitucionalidad de este esquema, el art. 278 LCT opera como un verdadero cerrojo de acceso a la jurisdicción que desnaturaliza la tutela judicial efectiva, convirtiendo la vía especial en un valladar infranqueable para la víctima de un daño laboral no reparado.





IV). CONCLUSIÓN CRÍTICA

La reforma laboral a través de: **el DNU 70/23 (BO 21/12/23), la Ley de Bases 27.742 (BO 08/07/24) y la Ley de Modernización Laboral 27.802 (BO 06/03/26), configura un cambio estructural del Derecho del Trabajo argentino.**

Entre sus fortalezas (visión económica): para los empleadores se pueden observar: reducción de costos y simplificación administrativa.

Paralelamente, entre sus debilidades (visión jurídica): para la persona que trabaja se pueden señalar: debilitamiento del sistema tuitivo, regresividad legislativa o normativa, desincentivo a la formalización y riesgo de judicialización masiva y declaración de inconstitucionalidad e inconveniencia parcial: es importante tener presente que la petición de declaración de inconstitucionalidad e inconveniencia por el principio de progresividad y no regresividad no alcanza por sí solo, porque la eliminación de las indemnizaciones tarifadas no importa necesariamente la eliminación del derecho a reparar el daño por otros medios jurídicos.

Tal como adscriben **Guirado y Ruíz Fernández**, la desmaterialización de los procedimientos exige *“una lectura reforzada del principio protectorio, capaz de adaptarse a las nuevas formas de vulnerabilidad sin abdicar de su finalidad esencial: resguardar la dignidad y autonomía real de la persona que trabaja”*. Por su parte, la doctrina de **Morresi** recuerda la necesidad indispensable de velar por la sinceridad de los actos extintivos para evitar que las figuras bilaterales se transformen en mecanismos de evasión de indemnizaciones. Y, finalmente, las advertencias de **Sudera** confirman que la obturación del derecho común (arts. 245 y 278 LCT) enfrentará severos cuestionamientos de inconstitucionalidad por conculcar el principio de reparación integral y el acceso a la justicia.

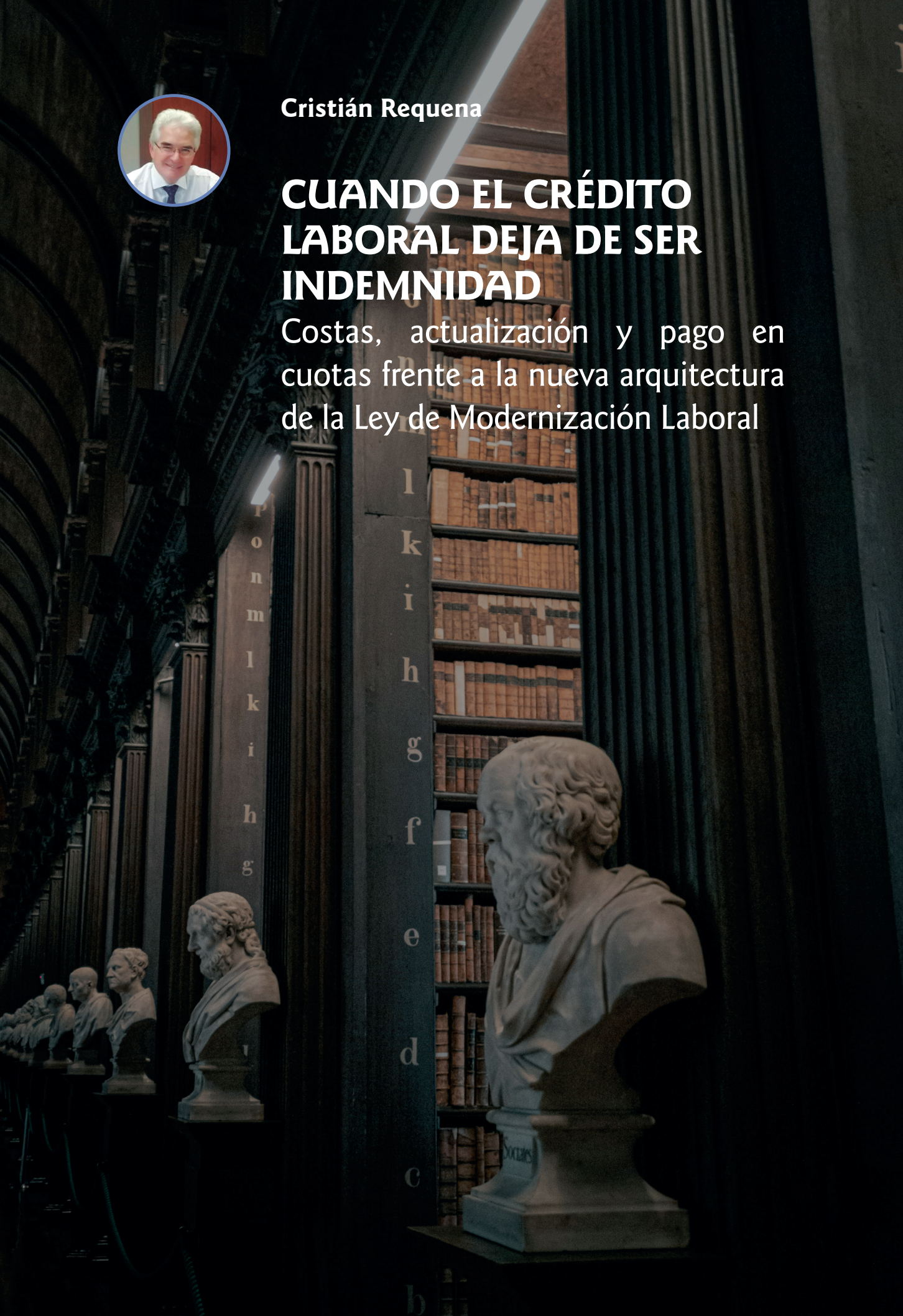
La conjunción de estas disposiciones: no es una mera reforma técnica, sino que es un cambio de modelo: **de un derecho protector de la dignidad de la persona que trabaja a un derecho de organización del mercado laboral**, por lo que requiere de todos los profesionales involucrados –abogados litigantes, doctrinarios, magistrados–, no sólo razonabilidad y prudencia en la toma de decisiones, entendidas no solo como criterios técnicos, sino como deberes éticos orientados a evitar prácticas que, aun formalmente válidas, puedan desnaturalizar la protección del trabajo humano garantizado en el art. 14 bis CN y el bloque constitucional federal, ya que un ejercicio técnico comprometido no debe perder de vista: la legalidad, la equidad y la sustentabilidad social de las decisiones que adopten.



Cristián Requena

CUANDO EL CRÉDITO LABORAL DEJA DE SER INDEMNIDAD

Costas, actualización y pago en
cuotas frente a la nueva arquitectura
de la Ley de Modernización Laboral



SUMARIO: Introducción: de la reforma normativa a la necesidad de reconstruir su sentido jurídico. II. El artículo 20 LCT: gratuidad, pluspetición inexcusable y responsabilidad solidaria. III. La derogación del artículo 275 LCT: la desaparición de una herramienta frente a la conducta maliciosa y temeraria. IV. El artículo 276 LCT: el regreso de la actualización monetaria. V. El artículo 277 LCT: el pago en cuotas de las sentencias laborales. VI. Una interpretación sistémica del artículo 277 LCT: de la inconstitucionalidad a la inaplicabilidad. VII. Una mirada de conjunto: ¿hacia un Derecho del Trabajo de mínima? VIII. Conclusión: entre la modernización legislativa y la preservación de la tutela laboral.

I). INTRODUCCIÓN: DE LA REFORMA NORMATIVA A LA NECESIDAD DE RECONSTRUIR SU SENTIDO JURÍDICO

En el abordaje de las normas jurídicas indicadas en el acápite, he de comenzar por dejar clara mi postura respecto de lo que significan las modificaciones introducidas a la legislación laboral in totum y en el caso particular a la LCT, no solo por la ley 27.802 llamada de modernización laboral (en adelante LML), sino también la ley 27.742 denominada “ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” (en adelante ley de bases): considero que ambas normativas devienen altamente regresivas, flexibilizadoras, desreguladoras y como tales, en muchos casos, con serios visos de inconstitucionalidad por vulneración de principios y valores esenciales al Derecho del Trabajo.

Considero que el legislador ha hecho caso omiso, a una de las funciones esenciales que cumplen los principios en cualquier rama del derecho, cual es la de “informar” a quien construye la norma jurídica (en lo que refiere a ambas normativas mencionadas, el Congreso de la Nación), acerca del instituto que está abordando a fin de no perder el rumbo de lo que pretende crear o modificar sobre lo existente, ya que el norte de toda legislación lo traza siempre el texto constitucional. Digo ello porque, de la sola lectura de ambas normativas, se advierte que no se ha tenido en cuenta el principio constitucional contenido en la norma del art. 14 bis de la CN, es decir, el principio protectorio como norma basal, genérica, con todos sus derivados, algunos positivizados y otros no (*v.gr.*, principio de irrenunciabilidad e indisponibilidad, de la norma más beneficiosa, el *in dubio pro operario*, etc. También, por supuesto, la violación, en apariencia, de otros principios que surgen no ya del citado artículo constitucional, que constituye la base del Derecho Social en nuestro país, sino de los contenidos en Tratados Internacionales que fueron incorporados con rango similar a la Constitución con la reforma del año 1994; por ejemplo, el principio de progresividad o no regresividad.

Ahora bien, el hecho de que el legislador regule institutos que estaban estructurados de una forma y los reemplace por otros menos protectorios o directamente los elimine, no necesariamente trae aparejado, invariablemente, la tacha de inconstitucional.

Considero también que todo parte, en estas épocas de pos verdad, de los eslóganes que se han ido forjando desde hace ya algunas décadas a fin de ir minando la protección frente al grueso de la sociedad que poco entiende de derechos, pero sí se embelesa con frases que apuntan a la corrupción, como que existe “una industria del juicio laboral”, que hay connivencia entre abogados, jueces y otros profesionales (últimamente quienes más están en la picota son los médicos) así como sindicalistas, para ganar dinero fácil a costa de las empresas, atento a que “el trabajador siempre gana, siempre se le da la razón, aunque no la tenga”. Lo propio sucede con achacarle al derecho laboral la responsabilidad de la falta de generación de empleo, cuando esto ha dependido siempre de las políticas económicas llevadas a cabo. Ya hace décadas que se ha demostrado en nuestro país que ni la flexibilización de entrada (contratos “basura” que incorporó la ley 24.013 y otras normativas) ni de salida (reducción de topes indemnizatorios, formas de cálculo, estiramiento insólito de plazos de prueba que terminan escondiendo una forma espuria de contratación, etc.), han creado un solo puesto genuino de trabajo, ni han evitado las debacles económicas de las empresas, generadas por la economía.



Ciertamente, estas verdaderas “cantinelas”, ya llevan décadas de repetición en nuestro país y han servido para impulsar y sancionar leyes regresivas. En una palabra, forman parte de la denominada “batalla cultural”¹.

Esto que indico, es al único fin de dejar sentada mi postura personal, la cual vengo manteniendo desde hace más de 40 años, tanto en el ejercicio profesional de la abogacía con especialización en el derecho laboral, y de la magistratura.

Pero a partir de acá, estas normativas, igualmente nos fuerzan, a quienes vemos la falacia de origen de todo ello, a “darle sentido jurídico” (coherencia jurídica) a lo que muchas veces no lo tiene, pero que nos guste o no, se ha convertido en ley y como tal reemplazado a lo que antes existía.

II). EL ARTÍCULO 20 LCT: GRATUIDAD, PLUSPETICIÓN INEXCUSABLE Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

La primera norma a abordar es la modificación introducida al **art. 20 LCT**. En su primera parte se mantiene lo que se denomina “beneficio de gratuidad”, para que la persona que trabaja pueda llevar a cabo sus reclamos mediante procedimientos administrativos y judiciales y, para todos los supuestos, se deja a salvo la intangibilidad de su vivienda, la que no puede ser afectada al pago de costas. También se mantiene la responsabilidad solidaria en el pago de costas, junto al letrado interviniente, en los casos en que existiese una “plus petición inexcusable”. Lo novedoso es que, para determinar esta responsabilidad, se añade al texto que se configurará “de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados”.

En efecto, la última parte de la norma ahora dice así: *“En cuanto si de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, configurándose ésta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante”*.

Sabemos que “pluspetición” significa pedir algo más (plus: pedir; petición: reclamar, demandar). Pero ¿pedir algo más de qué? Desde luego, de aquello que está estipulado, lo que en las leyes laborales que son forfatarias por naturaleza, se circunscribe a la tarifa con su método de cálculo.

La pretensión de la norma, cierra conceptualmente con los cambios introducidos al art. 245 en tanto se establece que: *“La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo”* y que: *“Su percepción importa la*

extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley. Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes”.

Finalmente, el artículo introducido como 278, dispone en su parte final: *“Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación”*.

Está claro que el sentido de la reforma laboral en este aspecto, apunta a convertir al reclamo laboral en un derecho de mínima, desde que a su vez no debe perderse de vista que el principal componente de lo que se traduce en indemnizaciones, la remuneración, también ha sufrido numerosos cambios, introduciéndose más beneficios sociales con carácter no remunerativo, la incorporación del art. 104 bis LCT que establece “otros componentes remunerativos” y que refiere a la invención del denominado “salario dinámico”, con contornos difusos pero indiscutible repercusión en la percepción del salario en orden a su cuantía.

Ahora bien, retornando al tema, si bien lo que se busca es acotar al mínimo los reclamos y a su vez estos quedar condicionados en orden a su planteo a no salirse de la tarifa, es necesario tener en cuenta algunos factores que también han llevado a esto.

Me animo a afirmar, respaldado por mi experiencia profesional, tanto en el ejercicio propiamente dicho de la profesión como litigante y luego como magistrado, que es cierto que se advierte desde hace mucho tiempo, una forma de litigar un tanto irresponsable. No quiero que se me malinterprete, no es mi intención erigirme en un sabelotodo que posee la verdad absoluta y puede juzgar discrecionalmente a sus pares, pero sí hay algo que es cierto y que hace a la esencia de la profesión abogadil, como es brindar razones para peticionar lo que se plantea. Abogar es defender, pedir, pero en base a argumentos a planteos lógicos, fundamentados. A los jueces se nos exige fallar con fundamentación lógica y legal (art. 155 Constitución Provincial), lo cual es correctísimo, pero ello no excluye al abogado, desde que su función consiste en convencer argumentativamente de la procedencia de un derecho, de la iniquidad cometida, de la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de cierta normativa, etc. Así, cualquier planteo que se efectúe, tiene que ser motivado, fundado. Obviamente, la fundamentación no puede ser disparatada, contradictoria o anticonstitucional. Pero sí exponer claramente los hechos y desarrollar argumentativamente el derecho que se entiende aplicable.

Dable es tener en cuenta, que es gracias a los planteos de los abogados que el derecho también evoluciona. Cuántas figuras jurídicas, institutos, han nacido de planteos inteligentes, serios, concienzua-

¹ Parafraseando la terminología de Antonio Gramsci (rectius: hegemonía cultural) para referir a que la detentación del poder no es sólo una cuestión de coerción política o económica, sino más bien la capacidad de una clase social de imponer su visión del mundo como “sentido común” en la sociedad.

dos. La doctrina ha elaborado -y afortunadamente sigue haciéndolo- a través de los autores, teorías que han adquirido raigambre jurídica y reconocimiento judicial (*v.gr.*, la teoría de los actos propios, el abuso del derecho, el enriquecimiento sin causa, el esfuerzo compartido, por mencionar solo algunas) y muchas se han plasmado luego legislativamente. Y la gran mayoría nacieron de reclamos efectuados por abogados en sus escritos judiciales. Queremos significar con ello que, por más que se plasme en el art. 20 esta nueva plus petición inexcusable de manera “objetiva”, ello quedará reducido a aquellos planteos acrílicos, irresponsables, sin visos de seriedad. Caen en esa categoría, por ejemplo, planteos de inconstitucionalidad absolutamente abstractos, con meras citas de tratados internacionales o absolutamente generalizados, apartados de la causa concreta. Pero si el planteo -sea de una inconstitucionalidad o no-, es fundado, razonable, con indicación del daño, al menos desde la óptica de la parte e intenta demostrarse, difícilmente reciba acogida (excepto por algún juez entusiasta de estas nuevas normativas, que los hay).

No creemos necesario que se plantee la inconstitucionalidad de la norma ab initio, en la demanda, porque de por sí no reviste ese carácter más allá de sus ocultas intenciones de disciplinamiento en orden a los reclamos. Pero sí que el profesional del derecho prepare adecuadamente su estrategia procesal y ello se logra, fundamentalmente, a través de planteos razonados y razonables, con explicaciones adecuadas (por ejemplo, si los cálculos simples de las indemnizaciones deben considerar un monto por uno de los “beneficios sociales”, es decir, que pase a ser considerado como remunerativo).

Existe otra cuestión, no desligada de lo que vengo indicando, que surge cuando las planillas de rubros reclamados son confeccionadas con valores que no se explicitan de dónde surgen, cómo se arriba a ellos. Obviamente no me refiero a errores humanos en la confección de los cálculos, sino a omisiones de explicación: por ejemplo, confeccionar una planilla en donde las diferencias de haberes no se indican adecuadamente en función de la categoría profesional que se pretende, o se calcula una indemnización con un monto que no se individualiza a qué mes corresponde, de dónde se la toma, qué adicionales contiene además del básico, etc.

Por supuesto, no ingresa en la previsión de la norma que, si algunos rubros son rechazados en función de la opinión del juzgador, porque considera que a su respecto no se cumplieron ciertos requisitos legales o no se demostró el presupuesto fáctico que sustentaba el reclamo, se considere que existe “objetivamente” una plus petición.

El sentido positivo que debe dársele a la reforma, tiene que ir dirigido a que se busca un ejercicio más responsable de la profesión abogadil, traducido en este caso en la exigencia de adecuada argumentación, claridad y prolijidad en los planteos.

III). LA DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 275 LCT: LA DESAPARICIÓN DE UNA HERRAMIENTA FRENTE A LA CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

Respecto de la derogación del **art. 275 LCT**, que contemplaba la conducta maliciosa y temeraria adoptada por el empleador en la tramitación del proceso o ex ante, cuando se le negara al trabajador la existencia del contrato de trabajo o se lo privara de auxilios indispensables en casos de accidentes de trabajo o cuando se pretendiese hacer valer actos fraudulentos cometidos en contra del trabajador en el desenvolvimiento del contrato de trabajo o mediante la oposición de defensas incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho así como luego el incumplimiento de un acuerdo homologado, que es un poco la contracara del art. 20, lo que es dable señalar es lo visible del sesgo pro patronalista de dicha derogación.

Si bien nunca fue una norma muy o frecuentemente aplicada judicialmente, está claro que va en el sentido ya indicado de convertir al derecho de trabajo en un derecho de mínima. En muchas normas de esta ley como de la ley de bases, se evidencia un signo marcadamente revanchista en contra de los institutos propios de nuestra disciplina.



Tanto el artículo 20 como el derogado 275, se basaban en un principio liminar del derecho todo: el de la buena fe. Litigar de buena fe por ambas partes, con el consiguiente castigo si no se lo hacía.

Hoy el fiel de esa balanza ha quedado desequilibrado solo para el lado del trabajador. La derogación, por cierto, no es inconstitucional por se.

IV). EL ARTÍCULO 276 LCT: EL REGRESO DE LA ACTUALIZACIÓN MONETARIA

El **art. 276 LCT**, contiene el agregado de una norma que entiendo es la más positiva de toda la LML. En efecto, bajo el título “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria”, se introduce el siguiente texto: *“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3 %) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento de su efectivo pago”*.

Considero que regresar a la actualización monetaria es lo más positivo ya que en realidad nunca debió abandonarse. Fue la ley de convertibilidad del austral, la que eliminó esa posibilidad que existió desde el nacimiento de la LCT². Efectivamente, la ley 23.928 del 27/03/91, en su artículo 7°, dispuso: *“El deudor de una obligación de dar una suma determinada de Australes, cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá la actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con posterioridad al 1° del mes de abril*

2 El art. 301 de la ley 20.744 (BO 27/09/74), disponía: *“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se opera desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, los jueces, de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida”*.

A su vez, la regla estatal 21.297 que reformó la LCT a poco de asumida la última dictadura cívico militar, en su texto ordenado por decreto 390/76, redactó la norma que quedó como art. 276: *“Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados, cuando sean afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal, desde la fecha de promoción de la demanda hasta el momento del efectivo pago. Dicho índice será aplicado por los jueces de oficio o a petición de parte”*.

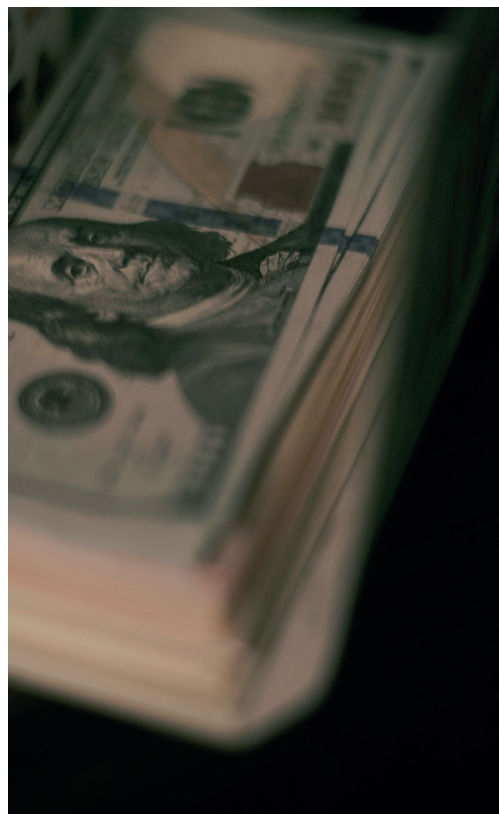
Otra regla estatal, 22.311 del 31/10/80, le dio al art. 276 el siguiente texto: *“Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados, cuando sean afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación del Índice de precios al consumidor - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, desde que cada suma sea debida hasta el momento del efectivo pago. Dicho índice será aplicado por los jueces de oficio o a petición de parte”*.

Finalmente, y hasta su derogación, la ley 23.616 del 28/09/88, le dio el siguiente texto: *“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento de su efectivo pago. Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de su declaración de quiebra”*.

de 1991, en que entra en vigencia la convertibilidad del Austral. Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo dispuesto”.

Como se advierte a través de las modificaciones que he señalado en la nota al pie, la actualización monetaria siempre estuvo presente en la normativa, lo que es de toda lógica en un país que nunca ha acertado a eliminar o tan siquiera mantener en niveles internacionales la inflación anual, habiendo vivido como pocos países en el mundo, momentos de hiperinflación. La ley 23.928 fue exitosa en ese cometido durante poco más de una década, pero luego naufragó frente a la maldición argentina de la inflación, no obstante, lo cual la norma del artículo 7° fue la única que quedó vigente, es decir, no fue derogada.

Ciertamente, al desaparecer la posibilidad de actualización monetaria, y con el recrudecimiento de la inflación, los tribunales de todo el país debieron acudir a las tasas de interés como medio para hacer que el crédito, luego de varios años de pleito, no quedara reducido a algo simbólico. Así fue como se comenzó a utilizar la tasa de interés que antes se empleaba únicamente para lo que debía ser, que era el interés moratorio, también como medio para actualizar el capital. En Córdoba, sabemos que se pasó por distintas tasas combinadas con la tasa pasiva nominal mensual del Banco Central de la República Argentina, que fueron desde un 0,5 a un 2 % (Hernández c/ Matricería Austral, del 25/07/02) hasta la tasa pasiva con más un 2 % y luego un 3 % (Seren c/ Derudder). En la mayoría del tiempo en que rigieron estas tasas, la inflación siempre le ganó la pulseada a la actualización, con el menoscabo asimismo



de lo que significa el resarcimiento moratorio. La “confusión” entre la actualización monetaria y el interés moratorio, devino a mi modo de ver, en nefasto para la persona que trabaja, ya que se quedó sin una cosa ni la otra.

Es por ello que celebro el regreso de la actualización monetaria, ya que, a partir de ahora para el ámbito laboral, queda derogada la norma del art. 7° de la ley 23.928 y se puede aplicar la norma del nuevo artículo 276 a efectos de actualizar los créditos laborales.

Ahora bien, es necesario diferenciar claramente: esta nueva norma solo regula lo atinente a la actualización monetaria de los créditos laborales, porque ese es su sentido y para ello brinda las pautas de cómo debe procederse: utilización del índice de precios al consumidor nivel general elaborado por el INDEC con más un interés del 3% anual. Esa es una fórmula en sí misma. Porque nada autoriza a entender que la pauta del interés del 3 % anual refiere a un interés moratorio. No lo dice la norma (como sí se establece en la norma de transición del art. 55 LML para los juicios en trámite). Un interés del 3 % anual como moratorio, es ridículo por lo bajo (0,25 % mensual), en un país que se encuentra muy lejos aún de terminar con una inflación mensual de dos dígitos. Se trata, por consiguiente, de un interés resarcitorio, por la privación del uso del capital. Por lo que, una vez actualizado el capital del crédito mediante esta fórmula que da la norma y que consiste en la utilización del índice de precios al consumidor más un interés resarcitorio del 3 % anual, se le debe añadir una tasa pura de interés anual. Y allí sí cobran sentido ambos institutos jurídicos: la actualización monetaria por un lado y el interés moratorio por el otro, a fin de dejar correctamente salvaguardado el dinero del que se vio privado de utilizar el trabajador y por el cual debió pleitear.

Repárese en que el antecedente más inmediato de esta reforma, está dada por el DNU 70/2023, el que le había dado una forma similar a la disposición del art. 276, pero justamente no igual en lo que venimos diciendo. En efecto, luego de declarar que los créditos laborales debían ser actualizados y repotenciados, en su segundo párrafo agregaba: **“La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3 % anual”**.

He destacado en negrita el límite que impone la norma. En primer lugar, la diferencia estriba en que no erige a la actualización por IPC como la única forma de actualización, sino que admite otras, a condición de que la utilizada no resulte superior a la de calcular el capital actualizado por IPC con más un 3 % anual. Pero no es este el sistema que adoptó la ley 27.802, la que retoma el sendero de contemplar la actualización monetaria únicamente, como lo hicieron sus antecesoras hasta la prohibición del ahora derogado art. 7° de la ley 23.928.

Es por ello que adscribo a la siguiente doctrina: “Las

implicancias del binomio fijado como método, trae como necesario análisis que por un lado el índice utilizado sirve para actualizar los montos a los fines de mantener el valor real de los mismos en el transcurso del tiempo y por el otro desentrañar la naturaleza de ese 3% que adiciona del que la Ley no menciona cuál es su naturaleza. Adelanto, que ese 3% es una **tasa pura compensatoria por la privación del capital** por parte del acreedor. Dado que su importe y contexto nos revela que se trata de una retribución neta por la privación del capital, excluyendo inflación, riesgo de impago, etc. [...] En el caso en estudio, **una tasa del 3% anual es demasiado baja para considerársela de naturaleza resarcitoria, se condice con una tasa pura, como ya me referí, que actúa técnicamente como un interés compensatorio mínimo para evitar el enriquecimiento sin causa del deudor que retuvo el dinero y lo utilizó en su giro comercial**; en efecto, la Ley de Reforma Laboral fija un ‘piso’ de rentabilidad, pero su silencio respecto de la mora del empleador no significa su imposibilidad de reclamo”. Y agrega: “Por el principio de especialidad, la LCT con la modificación prevista está regulando el piso de actualización del valor, pero ello no desplaza la reparación por el perjuicio que ocasiona la mora que prevé el art. 768, CCC; precisamente porque como dice Vítolo ‘este tipo de intereses denominados moratorios se devengan aun cuando no han sido convenidos, debido a su fuente legal’. Y corren precisamente desde que el deudor cae en mora (art. 768, CCC; arts. Arts. 137, 149, 255 bis, LCT). Además, como bien señala Pizarro ‘Ningún obstáculo existe para que puedan acumularse los intereses compensatorios y los moratorios, pues ambos responden a causas distintas. La doctrina es pacífica en tal sentido’ (Ejemplo de ello sucede con la deuda de tarjeta de crédito, Ley 25065, etc.). **El acreedor laboral no queda indemne con el reconocimiento de la actualización de su crédito con IPC + tasa pura (3 %), ya que resulta evidente, que la tasa de mercado para préstamos o el costo de oportunidad del trabajador es infinitamente superior a ese 3 % anual [...]** En definitiva, **el IPC mantiene el valor, el 3 % compensa el uso, y la tasa moratoria resarce la mora**. Sin perjuicio de que los jueces tienen facultades de morigerar las tasas cuando la aplicación de estas resulte exorbitante, pero también tienen facultades de adecuarlas en alza cuando se presentan insignificantes (art. 771, CCC). Como dice la CSJN ‘El interés moratorio encuentra justificación en la mora del deudor que retiene en forma indebida una suma de dinero que corresponde al acreedor; es decir, no tiene como función compensar la depreciación monetaria, la inflación ni la devaluación de la moneda, sino fundamentalmente sancionar la actitud del deudor, funcionando como indemnización en favor del acreedor a causa de tal comportamiento’ (CSJN no°, Fallos: 340:141, 14/03/2017)”³.

En esta misma línea, también se ha indicado: “Así pues, si se entendiera que el reformado art. 276 de la LCT cerró toda posibilidad de aplicar los intereses

³ Favier, Daniela “Protección contra la desvalorización de los créditos laborales - El art. 276, LCT según texto de la Ley 27802”, publicado en Rubinzal-Culzoni (cita RC D 116/2026). Énfasis agregado.

del Código Civil y Comercial de la Nación y que el 3% regulado compensa al trabajador de los daños que le ocasiona la imposibilidad de haber gozado de su dinero y de la mora de su empleador, la conclusión conduciría, inevitablemente, al análisis de constitucionalidad de la norma, por violación al derecho de propiedad, al derecho de igualdad, al de no discriminación, todo ello reforzado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional que otorga una tutela especial a aquel. Pero si, por el contrario, el art. 276 de la LCT se interpreta dentro del sistema jurídico al que pertenece, integrándolo con las reglas generales del derecho común, el conflicto desaparece. Ello por cuanto es el propio ordenamiento el que contiene las herramientas necesarias para asegurar la reparación justa del daño efectivamente ocasionado al trabajador, no solo por la indisponibilidad del capital sino por la falta de cumplimiento en término por parte del deudor. Este último concepto constituye la hipótesis que se desarrollará en el presente trabajo. Sostengo que la Ley 27.802 no derogó el régimen general de los intereses previsto por el Código Civil y Comercial de la Nación –los cuales se consagran en sus arts. 767, 768 y 769–, ni eliminó las facultades judiciales para mantener incólume el crédito laboral, como más adelante veremos. Es decir, el derecho común continúa regulando la teoría general de los intereses y las consecuencias patrimoniales derivadas del incumplimiento de las obligaciones dinerarias. Ergo, lejos de existir incompatibilidad entre ambos cuerpos normativos, ellos vienen a complementarse. Esta interpretación presenta, además, una ventaja institucional de singular importancia que consiste en preservar la constitucionalidad del nuevo art. 276 de la LCT. No podemos olvidar que la declaración de inconstitucionalidad constituye, y tal como reiteradamente lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la última ratio del orden jurídico (conf. CSJN, Fallos:302:457; 301:394; 312:435; 314:407; 315:923; 322:842, entre muchos otros)⁴.

Cerrando el punto entonces, entiendo que una tasa pura moratoria, debiera ser entre el 6 y el 8 % anual, tal como se aplicaba al menos desde la sanción de la LCT en 1974 y hasta la prohibición impuesta por la Ley de Convertibilidad del Austral. En aquella época, se obtenía la actualización (conforme los distintos períodos indicados en la nota al pie al referirme al tema) y una vez actualizado el capital, se fijaba un interés puro anual del 8 % (0,66 % mensual), que llegó a ser, con la hiperinflación del año 1989 del 15 % anual (1,25 % mensual).

V). EL ARTÍCULO 277 LCT: EL PAGO EN CUOTAS DE LAS SENTENCIAS LABORALES

El **art. 277 LCT**, merced a la reforma introducida por la LML, reintroduce una “figura” -no le daré el rango de instituto jurídico porque considero que no alcanza esa categoría, al limitarse a ser simplemente una posibilidad de pago que no altera el instituto jurídico del mismo, contenido en el Derecho Común- insólita y a contramano de la tutela de un vulnerable, como es la persona humana trabajadora. Y digo que “reintroduce”, porque su primer adelanto fue el que se estableció en el DNU 70/2023, a través del cual se estableció: *“Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley”*.

Atento la suerte corrida por ese DNU, que fuera declarado inconstitucional por la CNAT en su capítulo laboral y que está pendiente de revisión por la CSJN, no llegó a ser aplicado -al menos que tengamos conocimiento-. Pero fue revivido por la LML que ahora establece: *“Las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas cuando se trate de grandes empresas podrán ser canceladas en hasta un máximo de seis (6) cuotas mensuales consecutivas, ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente ley. En el caso de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas la cancelación de las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas podrán ser realizadas en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas”*.

De la comparación de los textos se advierte que “se fue por más”, ya que en el DNU se limitaba a las personas humanas y a las personas jurídicas que entraran en la caracterización que sobre ellas brinda la ley 24.467 de Pymes, del año 1995.

Ahora se incluye a las grandes empresas también.

Ciertamente, la norma ha dividido aguas. Para quienes han comprado el discurso de la “industria del juicio”, se presenta como una medida “salvadora” de la destrucción de las empresas y por ello se han pronunciado por la constitucionalidad de la norma⁵. No me voy a detener aquí en el análisis de este verdadero leitmotiv, utilizado como cabeza de ariete para convencer acerca de la necesidad y conveniencia de las reformas laborales y que se viene utilizando desde hace décadas en nuestro país con efecto persuasorio hacia la gran mayoría de la sociedad. El contraargumento que

⁴ Neira, María Teresa “¿A qué tipo de interés se refiere el 3% establecido en el nuevo art. 276 de la Ley de Contrato de Trabajo? Necesidad de la aplicación armónica del Código Civil y Comercial de la Nación para mantener incólume el crédito del trabajador”, Trabajo y Seguridad Social - Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación - agosto 2026 Tercera Edición Especial Ley de Modernización Laboral.

⁵ Tal lo que acontece con un fallo -y dejo bien en claro que solo cito este, pero existen otros en todo el país- del Juzgado de Trabajo IX de San Miguel de Tucumán, in re “Lescano Corbalán, Maurina Priscilla vs. Imperio, Víctor Manuel s/cobro de pesos”, del 05/08/26. Recomendando asimismo la lectura de una nota a este fallo efectuada por David Duarte y publicada por Rubinzal-Culzoni (cita: RCD 554/2026).

se ha ensayado, pero con mucho menos éxito, es que no existe una industria del juicio, sino una “industria del incumplimiento”. Considero que ambas expresiones son eslóganes y como tales no hacen ni aportan a la ciencia del derecho.

A la norma se le ha atribuido una naturaleza procesal y por ende con aplicación inmediata a los juicios en trámite que se encontraban al tiempo de entrar en vigencia la LML en etapa de ejecución de sentencia. En esa divisoria de aguas que he indicado más arriba, numerosos jueces se han expedido por su inconstitucionalidad en todo el país. Aquí en la ciudad de Córdoba, el primero en hacerlo fue el magistrado de la Sala Séptima de la Cámara Única del Trabajo, Dr. José Luis Rugani⁶, a poco de la vigencia de la ley. En términos generales, los fundamentos para sostener su inconstitucionalidad, giran en torno a la afectación del derecho de propiedad (arts. 14 y 17, CN), del principio de igualdad ante la ley, la naturaleza alimentaria del crédito, por ser contrario al principio protectorio (art. 14 bis, CN), al principio de no regresión normativa (art. 75.23, CN) y al principio de progresividad (art. 75.22, CN y art. 2.1 del PIDESC).

VI). UNA INTERPRETACIÓN SISTÉMICA DEL ARTÍCULO 277 LCT: DE LA INCONSTITUCIONALIDAD A LA INAPLICABILIDAD

Desde mi punto de vista, si bien entiendo que la norma linda con la inconstitucionalidad, no la considero como tal, pero sí aplicable únicamente bajo ciertas condiciones. En primer lugar, y dado su redacción, es necesario que se acredite al momento de solicitarse su aplicación, el carácter de la empresa, no siendo necesario obviamente, cuando se trata del demandado de una persona humana. Es decir, debe acreditarse que se trata de una gran empresa o una Pyme. Desde luego, no es un recaudo que surja de la norma, pero es de sentido común, de una elemental lógica, ya que no necesariamente es un dato que surja de la causa. A este respecto, aparece más claro cuando se trata de una Pyme, no bastando en tal sentido acompañar únicamente el formulario 931 de ARCA, por cuanto esta documentación solo sirve para comprobar la cantidad de empleados, pero no satisface los demás recaudos legales, desde que no sustituye el Certificado MIPyME, expedido conforme los requisitos exigidos por la Resolución SEPyME 220/19 (art. 14 y cc.).

Ahora bien, ¿por qué razón no sería inconstitucional, pero sí inaplicable?

Considero que lo primero que cabe destacar del nuevo dispositivo, es que no es una norma de orden público, por lo que en manera alguna opera de forma automática, ni constituye tampoco una prerrogativa que habilite -sin otra condición-, a la parte demandada a acogerse unilateralmente a

sus beneficios y por el solo hecho de requerirlo. Tampoco faculta al Tribunal, discrecionalmente, a aplicarla in audita parte, ni menos de oficio. De ninguna parte de su redacción, de su literalidad, surge que ello sea así. Es por eso que, si deviene ineludible que, frente al planteo de su aplicación por el Tribunal, se le confiera trámite, corriéndole vista a la parte actora de autos y acreedora en virtud de una sentencia firme, a fin que se expida sobre la solicitud. Es que, la posibilidad de alterar los términos de la cosa juzgada, no puede sino facultarla aquel a cuyo patrimonio ha ingresado el crédito laboral que persiguió judicialmente en su cobro. De hecho, y desde siempre, esa facultad ha existido y los tribunales asisten con frecuencia a “acuerdos” *ex post* sentencia, que conciertan las partes y que refieren a veces a la determinación misma del crédito y/o, lo que es más habitual, su forma de pago (no es infrecuente que se convenga como parte de ese pago la entrega de un bien mueble, inmueble o incluso semoviente y el resto en efectivo o en cuotas). Distintas son las razones que motivan este proceder, siendo las más frecuentes las dificultades en la ejecución del crédito -la posibilidad de interposición de tercerías, el concurso del empleador deudor, etc.-. En tales circunstancias, nada obsta, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, a que las partes se pongan de acuerdo en la forma de pago y el Tribunal consienta dicha posibilidad (sin homologación de lo que se acuerda, por cuanto el decisorio jurisdiccional ya ha sido dictado y es el que en definitiva debe ser cumplimentado porque es cosa juzgada), sin perjuicio, reitero, de respetar la voluntad de las partes de que se abone en cuotas si ello es libremente convenido, con intervención letrada y así expresado en un acuerdo presentado en autos.

Pero, obviamente, no se trata de ninguna imposición al acreedor laboral. El art. 56 de la LML que introduce esta posibilidad, no hace más que recoger un dato de la realidad, pero de su propia forma de redacción se advierte su carácter restrictivo. Sabemos los operadores jurídicos, que la primera forma de interpretación de la ley, son siempre sus palabras, su redacción (art. 2° CCyC). Aquí, el verbo “poder”, utilizado en condicional (“podrán”), se convierte en un verbo auxiliar modal, que de por sí está indicando el carácter restrictivo con el que debe ser apreciado.

Lo segundo, es determinar a quién va dirigido. Lo primero que salta a la vista, es que su destinatario no es el juzgador, porque se trata justamente de un condicional y no de una orden emitida por el dispositivo, ya que, de ser así, el verbo a utilizar sería “deberán”, o en todo caso, expresado sin dubitación de que será el juzgador el que queda habilitado a determinar en cuántas cuotas se abonará el crédito, con qué tipo de actualización, etc. Lo que es de Perogrullo, es que nunca puede ser el deudor el que determine de qué forma cumplirá su obligación, es decir abonará, a su sola voluntad.

Y ello es así, porque el Derecho del Trabajo si bien es una rama autónoma dentro del Derecho como ciencia social, no puede desvincularse del Derecho Civil como derecho común, supletorio

⁶ Ceballos, Gabriel Axel *c/ Iris Energía S.A.S. - Ordinario - Despido, Expte. 13586267, Auto N° 39 del 17/03/26.*

y contemplativo de todos aquellos institutos que les son propios y con alcance general, que solo deben ser regulados en forma distinta en aquellas ramas del derecho que lo necesiten por su finalidad y principios. Es, además, a lo primero que faculta el art. 11 LCT, cuando dispone que, si una cuestión no puede resolverse por la aplicación de las propias normas que rigen el contrato de trabajo, se debe acudir a las leyes análogas y recién luego a los principios generales del derecho del trabajo. Justamente, la normativa del CCyC es la que oficia de ley análoga para el caso. Y es allí en donde encontramos las normas que rigen el pago. La primera, en lo que aquí interesa, es la del **art. 868**: “*Identidad. El acreedor no está obligado a recibir y el deudor no tiene derecho a cumplir una prestación distinta a la debida, cualquiera sea su valor*”. La claridad del mandato normativo surge de su lectura directa, sencilla, sin condicionales. La interpretación de las palabras no ofrece dificultad alguna. Esa es la regla: el deudor no tiene derecho a cumplir una prestación distinta a la debida (que, obviamente, es la que le impone en este caso la sentencia) ni el acreedor está obligado a recibirla. Desde luego, si no está obligado, quiere decir, *contrario sensu*, que está “facultado”. Puede hacerlo si esa es su voluntad. La norma le confiere ese empoderamiento que a la vez se erige como un beneficio para el deudor. De allí que, si el agregado al art. 277 LCT hubiese perseguido subvertir esta regla, jamás podría haber utilizado el verbo modal “podrá”. Obviamente, de ser distinta su redacción, se habilitaría su cotejo constitucional a la luz de los principios que rigen en el Derecho del Trabajo, cuestión que, como vengo indicando, no veo necesaria por cuanto advierto que la regulación, solo viene a contemplar lo que en lo fáctico con frecuencia se hace. Podría decirse que únicamente le confiere al pago en cuotas, una vez aceptado por el acreedor, una certeza para el deudor de que -salvo que no se pague alguna cuota y con ello advenga la ejecución- dispone de ese plazo, con su forma de actualización, para cancelar su deuda.

Complementa lo indicado el art. 869: “*Integridad. El acreedor no está obligado a recibir pagos parciales, excepto disposición legal o convencional en contrario. Si la obligación es en parte líquida y en parte ilíquida, el deudor puede pagar la parte líquida*”. No puede llamar a confusión el que se contemple que pueda existir una “disposición legal o convencional en contrario”, por cuanto la segunda queda reservada al principio civil de la autonomía de la voluntad en tanto exista un contrato, acuerdo, convenio, que lo materialice, y la primera, como he indicado, no constituye una facultad legal imperativa, sino facultativa, conforme surge de su propia redacción. Facultativa para el deudor de solicitarla -acreditando los recaudos de la norma- y facultativa del acreedor de aceptarla o rechazarla.

Desde la doctrina autoral se indica con acierto: “[...] dado la forma en que el enunciado normativo se expresa en el párrafo del art. 277, LCT analizado, nos permite afirmar que ello **no es una excepción legal al art. 869 toda vez que no impone una restricción al acreedor de tener que ‘soportar el pago en cuotas’** (‘deberá aceptar el pago en cuotas hasta un máximo de ...’, o ‘a propuesta

del deudor deberá aceptar el pago en cuotas...’, etc.) ni tampoco le otorga al juez tal posibilidad como ya analizamos; por el contrario, lo establece en términos facultativos, por lo tanto la excepción que puede darse al cumplimiento de la prestación debida diferente al dispuesto en una condena es un acuerdo de pago dispensado por su titular, ya que éste ‘no puede ser obligado a recibir algo distinto a lo debido, ni algo incompleto, aunque la diferencia sea ínfima’ ni tampoco se puede presumir la renuncia y menos gratuita de un derecho reconocido en una sentencia condenatoria (arts. 944, 945, 946, CCC) [...]”⁷.

Asimismo, desde la doctrina judicial, entendiendo que tampoco es necesario declarar la inconstitucionalidad de la norma, se ha indicado: “[...] cabe señalar que la interpretación del art. 277 LCT, según texto sustituido por la ley 27.802, no puede efectuarse de manera aislada, sino desde una visión sistémica del ordenamiento. En tal sentido, la utilización del verbo ‘podrá’ en la norma no consagra un derecho del deudor a cancelar en cuotas, sino una facultad de carácter dispositivo que -como sostiene autorizada doctrina-, corresponde exclusivamente al titular del crédito laboral reconocido en la sentencia condenatoria y sin que pueda ser impuesta unilateralmente ni por el deudor, ni por el juez [...] Ello así, por cuanto, una vez firme el pronunciamiento, el crédito laboral ingresa al patrimonio de la persona que trabaja como un derecho adquirido de naturaleza alimentaria, en función del carácter declarativo que posee toda sentencia, cuya disposición sólo compete a su titular que es sujeto vulnerable y de preferente tutela constitucional (art. 14 bis CN y normas convencionales ccs.). Desde esta perspectiva, y conforme a los principios generales en materia de obligaciones, el pago debe reunir los requisitos de identidad, integridad y puntualidad (arts. 865, 868, 869 y concs. CCCN), de modo que el acreedor no se encuentra obligado a aceptar prestaciones parciales, ni modalidades de cumplimiento distintas a las debidas, salvo convención en contrario. La doctrina civilista es conteste en señalar que el deudor no tiene derecho a cumplir parcialmente, ni a modificar unilateralmente las condiciones de la prestación, pues la eficacia solutoria del pago exige correspondencia cuantitativa y cualitativa con lo debido. En esta línea, la eventual cancelación en cuotas prevista en el art. 277 LCT no configura una excepción legal que imponga su aceptación, sino que habilita -exclusivamente- un acuerdo de voluntades posterior a la sentencia, en el que el trabajador, en ejercicio de su autonomía, puede disponer de su crédito dentro de los límites legales [...]”⁸.

En suma, la expresión “podrá” contenida en la norma del art. 277 LCT, no es una facultad para el deudor ni para el juzgador, sino únicamente

⁷ Favier, Daniela “El único que puede disponer del pago en cuotas de una sentencia condenatoria es el titular del crédito reconocido”, *Rubinzal-Culzoni*, cita: *RC D* 126/2026. Énfasis agregado.

⁸ “Costantino, Gabriel Jorge c/ La Láctea S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Otros - Expte. 14201895”, Sentencia N° 70 de fecha 20/04/2026, *Jueza de Conciliación y Trabajo N° 16, TQA II de la ciudad de Córdoba*, Dra. María Elena Arriazu).

para el acreedor⁹, es decir, para el titular del crédito alimentario al que la sentencia firme le ha hecho lugar. En tanto constituye un derecho adquirido para él, e integra su derecho de propiedad, puede disponer como mejor le parezca y, consiguientemente, si por razones prácticas decide aceptar el pago en cuotas, ahora legalmente está facultado en los límites de la norma, lo cual, además, torna insospechado de cualquier connivencia con la contraria, al letrado del trabajador que interviene avalando la decisión de éste.

VII). UNA MIRADA EN CONJUNTO: ¿HACIA UN DERECHO DEL TRABAJO DE MÍNIMA?

Los arts. 20, 275, 276 y 277 LCT no son modificaciones aisladas, sino que pueden ser leídos como partes de una misma transformación: **art. 20**: mayor exigencia respecto del modo de reclamar; **art. 275**: desaparición de una sanción frente a determinadas conductas del empleador; **art. 276**: recuperación de la actualización monetaria, pero con discusión acerca del alcance de los intereses y **art. 277**: posibilidad de fraccionar el cumplimiento de una sentencia.

La pregunta que atraviesa todo el trabajo es entonces: **¿La reforma está simplemente modificando instrumentos del Derecho del Trabajo o está alterando el nivel de tutela que históricamente caracterizó al crédito laboral?**

La respuesta exige acudir a la Constitución Nacional, especialmente al **art. 14 bis**, al principio protectorio y a los principios de progresividad y no regresividad.

VIII). CONCLUSIÓN: ENTRE LA MODERNIZACIÓN LEGISLATIVA Y LA PRESERVACIÓN DE LA TUTELA LABORAL

Modernizar no puede significar desproteger. La reforma laboral ha introducido modificaciones que obligan a los operadores jurídicos a abandonar respuestas automáticas y a reconstruir el sentido de los nuevos textos dentro del sistema jurídico.

El art. 20 LCT puede ser interpretado como una legítima exigencia de **responsabilidad, claridad y fundamentación profesional**, pero no debería convertirse en una herramienta para

desalentar reclamos razonables o planteos de inconstitucionalidad debidamente fundados.

La derogación del art. 275 LCT, aunque no pueda ser considerada por sí misma inconstitucional, altera el equilibrio de las herramientas procesales disponibles y obliga a revisar nuevamente el papel que cumple la buena fe en el proceso laboral.

El nuevo art. 276 LCT, en cambio, representa una modificación particularmente relevante y, en principio, positiva: **recupera la actualización monetaria de los créditos laborales**, evitando que la inflación transforme el crédito reconocido judicialmente en una mera expresión nominal. Pero exige distinguir con precisión actualización, compensación y mora, para evitar que una fórmula destinada a preservar el valor del crédito termine absorbiendo la reparación correspondiente al incumplimiento.

Finalmente, el art. 277 LCT presenta quizás el desafío interpretativo más importante. La utilización del verbo **“podrán”** no debería transformarse en una autorización para que el deudor modifique unilateralmente las condiciones de cumplimiento de una sentencia firme. La interpretación sistemática, junto con las reglas sobre identidad e integridad del pago, permite sostener que el pago en cuotas requiere la consideración de quien es titular del crédito reconocido judicialmente.

En definitiva, **la discusión no consiste en determinar si el legislador puede reformar el Derecho del Trabajo. Naturalmente, puede hacerlo. La verdadera cuestión consiste en establecer hasta dónde puede sin vaciar la protección constitucional que constituye la razón de ser de esta rama del Derecho.**

La modernización legislativa no puede medirse únicamente por la cantidad de normas modificadas ni por la reducción de obligaciones empresariales.

Debe medirse también por su capacidad para preservar aquello que el orden constitucional coloca en el centro del sistema: **la dignidad de la persona que trabaja, la efectividad de sus derechos y la tutela real de su crédito.**

Por eso, frente a las nuevas normas, la tarea del operador jurídico no puede ser ni la aceptación acrítica ni la impugnación automática.

Debe ser otra: **interpretar, argumentar y controlar constitucionalmente la reforma para que la transformación legislativa no termine convirtiéndose en regresión de derechos.**

⁹ En idéntico sentido se ha expedido la CNAT Sala II in re “Galeano, Diego Fabián c/ Securitas Argentina SA (Cambio la razón social a “Secar Security Argentina SA 18/4/23) s/despido”. Sentencia Interlocutoria del 30/09/26. En este resolutorio, la mayoría, integrada por los Vocales Andrea Érica García Vior y Diego Javier Tula, se expedieron por la inaplicabilidad de la norma sin la anuencia del acreedor-trabajador sin necesidad de la declaración de inconstitucionalidad, mientras que el Vocal José Alejandro Sudera, sí entendió que procedía la inconstitucionalidad.



Jorge J. Sappia

EL IMPACTO DE LAS REFORMAS DE LAS LEYES 27.742 Y 27.802 EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



Intentaré examinar cómo han impactado las leyes aprobadas desde 2024 a hoy, en materia laboral, en el sistema nacional de Derecho Colectivo de Trabajo de nuestro país. Comenzaré por examinar lo relativo a derecho sindical, luego atenderé al de la negociación colectiva, para concluir con todo lo relativo a la huelga.

I). EL SINDICATO

Comenzando con lo relativo a la ley 23.551 relativa a la organización de las asociaciones sindicales, seguiré el orden que propone la ley 27.802 con referencias a la ley 27.742. Así aludo a la inclusión en la primera de ellas, del artículo 20 bis, señalando al inicio la calificación de absurdo que le atribuyo. Ello porque el texto expone que el sindicato podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados siempre que no cause problemas a la actividad de la empresa o perjuicio a terceros.

El primer absurdo está en considerar que se puede hacer una asamblea en el lugar de trabajo sin causar alguna molestia a la patronal. El segundo absurdo está en la referencia a congresos de delegados, pues estos se llevan a cabo en lugares distintos a la empresa, nunca en ésta, pues convoca a trabajadores de otras compañías. El tercero es que expone que celebrándose la asamblea dentro o fuera del establecimiento, deberá contar con la autorización previa del empleador. Dentro estoy de acuerdo, pues tiene que ver con el derecho de propiedad del principal, pero afuera no tiene sentido.

A continuación, el art. 139 de la Ley de Modernización Laboral indica que sustituye el art. 20 ter de la Ley 23.551, que nunca existió, vicio que también expone el comentado art. 20 bis. Debió decir “incorporase”.

Este dispositivo actúa en correspondencia con el agregado que la Ley 27.742 introdujo en art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, agregándole dos párrafos que establecen una causal de despido con justa causa cuando el trabajador participa en formas activa en bloqueos o tomas del establecimiento. La norma no explica el tenor de la expresión activa y menos como se distingue de la participación pasiva.

El agregado incluye una presunción de que existe injuria grave cuando se afecte la libertad de trabajo de los no huelguistas, se impida el ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento o se ocasionen daños en personas o cosas. Expresa también que previo al despido, el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa. Entonces si el trabajador en conflicto cesa en su “participación activa”, no importa lo que haya hecho, ya no podrá ser desvinculado.

El nuevo art. 20 bis reproduce la descripción de las conductas que trae el añadido de la Ley 27.742 citado precedentemente, atribuyéndoles carácter de injuria grave y extendiendo la posibilidad de sancionar al sindicato que las puso en acto.

A continuación, la ley 27.802 modifica el art. 23 de la Ley 23.551 en sus incisos b) y e). El prime-

ro autorizaba al sindicato simplemente inscripto a representar los intereses colectivos si no había en la misma actividad o categoría sindicato con personería gremial. Ahora podrá ejercer la representación de sus afiliados en su ámbito personal o territorial. Esto provocará un impacto negativo en la necesaria unidad de acción sindical.

Coherentemente con ese dispositivo, y la idea de atomización sindical, la reforma del art. 29 de la Ley 23.551 admite sin necesidad de demostrar su necesidad, como exigía el texto original, la posibilidad de otorgar personería gremial a un sindicato de empresa, cuando tenga más afiliados cotizantes que el sindicato de actividad en la misma compañía.

II). LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El segundo tema por considerar se refiere a la institución negociación colectiva y su producto, el convenio colectivo de trabajo, la que seguramente ha sido por demás impactada por las reformas que introdujeron las leyes 27.742 y 27.802.

Estimo que es adecuado comenzar el comentario, tratando de establecer un marco jurídico a esta temática. Y en ese sentido quiero referirme en primer lugar a la Organización Internacional del Trabajo, más específicamente, a las convenciones. La número 98 de 1949, relativa al fomento de la negociación colectiva dice expresamente en su artículo cuarto: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por otro, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*.

Del texto transcrito tomo dos aspectos para mí centrales. El primero es citar la expresión *“medidas adecuadas a las condiciones nacionales”* y el segundo la mención *“procedimientos de negociación voluntaria”*. Ambos están marcando un determinado modo de aplicar el mandato del convenio 98.

Las condiciones nacionales aluden a reconocer como se ha desarrollado en cada país miembro el sistema de la negociación colectiva, lo que se traduce en el esquema que en cada ámbito ha sido designado o escogido para poner en práctica el mecanismo sugerido. Ese esquema en nuestro país ha sido históricamente el del convenio colectivo de trabajo de actividad, el que a su vez encontró en el sistema sindical de personería gremial una correcta correspondencia.

El impacto de la ley de modernización laboral, en relación con esta cuestión, se advierte en que esta norma promueve el convenio colectivo de empresa y la superación del de actividad y aún el regional. En esa dirección apunto a la derogación del art. 16 de la Ley 14.250 que admitía convenios nacionales, regionales, intersectorial o marco, de actividad, de profesión, oficio o categoría y de empresa

o grupos de empresas. Esto es así porque la ley 27.802.

También debe citarse la reforma introducida en el art. 18 de la Ley 14.250, sobre método de articulación de los convenios colectivos, cuyo nuevo primer párrafo, les que impide a los de ámbito mayor, modificar el contenido de los de ámbito menor. Y congruente con esto, el nuevo también artículo 19 de la ley 14.250, estableció un nuevo orden de prelación de normas disponiendo primero, que el convenio posterior modifica en cualquier sentido a uno anterior de igual ámbito y en segundo lugar que el convenio de ámbito menor prevalece, en su ámbito personal y territorial, ante otro de ámbito mayor. Sea anterior o posterior.

El otro aspecto que había relevado del convenio 98 de OIT, es que *“La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implicar el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación.”* (Párrafo 844 de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT – Cuarta Edición). Esto significa que las partes de la negociación deben poder elegir libremente y por propia determinación iniciar una negociación, fijando por acuerdo su nivel y sus condiciones, cuestión que la reforma de 2026, de algún modo interfiere con la promoción del convenio por empresa.

Estas disposiciones de la Ley 27.802, al intentar desviar la atención desde la negociación colectiva por actividad a la de empresa, encierra una actitud orientada a atomizar el poder sindical en el país, pues no es lo mismo un sindicato que conviene con la representación empresarial un marco de condiciones de trabajo que abarque a todo el país, que a una compañía determinada. Pero también despliega efectos con la misma idea, respecto de las entidades representativas de los empresarios, a los que además ha desfinanciado con la sanción del artículo 133 de la Ley 27.802, respecto de las que ha limitado al 0,5% las cargas económicas a los empleadores, con destino a sus entidades corporativas y les ha otorgado condición voluntaria por el Decreto 149. Todo esto tiende a hacer desaparecer la negociación colectiva y reemplazarla por la relación directa entre el empleador y el trabajador, como se revela en los mecanismos que promueve la flamante legislación en materia de banco de horas, vacaciones y “salarios dinámicos”.

Por otra parte, queda en claro que un sistema de convenios por empresa será un aliciente para la competencia desleal entre el empresariado afín.

La Ley de Modernización también impacta en el sistema de representación gremial en la empresa, al reformar el inciso c) del art. 44 de la Ley 23.551, que establece la obligación patronal de otorgar un crédito de horas retribuidas a los delegados conforme lo disponga la convención colectiva aplicable. Ahora mantiene esa referencia al convenio, pero si éste no trata la cuestión, la nueva disposición limita el crédito a diez horas mensuales.

El siguiente ítem para considerar es el de la tutela sindical, ese sistema que la Ley de Asociacio-

nes Sindicales ha establecido para asegurar que el empleador no producirá despidos, suspensiones o cambios en la ejecución de contrato de trabajo con una finalidad de discriminación antisindical. La nueva redacción ha limitado el alcance de la tutela, excluyendo del beneficio a los delegados suplentes en la empresa. También a aquellos trabajadores designados por la directiva sindical para ocupar cargos representativos de la organización, porque reduce la protección a los sindicalistas electos.

Respecto de los congresales constriñe la tutela a los titulares en número de dos para empresas grandes y uno en las pymes, pero solo en el momento en que el congreso esté funcionando, ni antes ni después.

La norma admite que el empleador pueda liberar de prestar servicios al trabajador amparado por la tutela sindical, debiendo comunicarlo al Ministerio de Capital Humano, manteniendo todos sus deberes para con el dependiente. Dentro de los diez días ese empleador debe iniciar un juicio para que el juez compruebe si existe fundamento para esa decisión. Entonces hasta que el invocado ministerio y el juez se pronuncie el patrón mantendrá apartado de su puesto de trabajo al sindicalista, que es lo que la norma pretende.

El último impacto en el sistema sindical, provocado por la ley 27.802, se halla en la introducción del art. 53 bis, en la Ley 23.551, recreando las prácticas desleales en cabeza de los sindicatos. Digo recreando porque esto ya había sido instituido por la ley de facto de la dictadura 22.105. La norma define como prácticas desleales las conductas que describí al citar el art. 20 bis líneas arriba, la convocatoria a asambleas sin autorización del empleador, compeler a la afiliación a trabajadores, incurrir en extorsiones a los empleadores, y adoptar represalias a los trabajadores no huelguistas, entre otras.

En síntesis, una distorsión no menor del régimen de las asociaciones sindicales.

III). LA HUELGA

Por último, abordaré los efectos de las reformas introducidas por las leyes 27.742 y 27.802 en el derecho positivo vigente en el país hasta sus respectivas sanciones.

Para comenzar este examen es preciso poner de relieve que todo lo que se expondrá dando cuenta con sentido crítico de las reformas, pone de manifiesto que la voluntad legislativa ha sido la de terminar con el ejercicio de la huelga en Argentina, pues no es posible considerar las modificaciones sin advertir ese dato.

También es necesario ponderar el mandato constitucional, pues el art. 14 bis de nuestra Carta Magna, ha establecido que *“Queda garantizado a los gremios...el derecho de huelga”*. Así, lisa y llanamente expuesta la norma, se advierte que el constituyente no le atribuyó otros contenidos ni le añadió requisitos, lo cual de forma explícita implica que el reconocimiento del derecho a la huelga a

partir del texto transcrito no admite limitaciones. No obstante, según veremos, se han dictado.

La modificación que incorpora la Ley 27.742 fue objeto de tratamiento líneas arriba, al hablar de la cuestión sindical y a eso me remito. En cambio, expondré sobre las reformas de la ley 27.802 al artículo 24 de la Ley 25.877, llevando al tope las limitaciones al ejercicio de la huelga.

El nuevo art. 24 dispone que los conflictos colectivos que pudieren afectar el normal funcionamiento de los servicios esenciales o actividades de importancia trascendental exigirán de prestaciones mínimas que fija en el 75 % de la nómina laboral en el primer caso y del 50% en el segundo. Y además fija legislativamente cuales son los servicios esenciales y las actividades de importancia trascendental.

Marcaré la colisión de este tratamiento con las disposiciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos órganos de control de la OIT, que son los que determinan las condiciones de vigencia de las normas internacionales según reza el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, que otorga además, carácter supralegal a las convenciones de la Organización Internacional, todo lo cual por otra parte ha sido ratificado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir del caso “ATE I”.

Ha sostenido el Comité de Libertad sindical, que los servicios mínimos en caso de huelga deben ser determinados en cada caso de conflicto por el acuerdo de las partes y en su defecto por un organismo independiente que asesore al gobierno. Según las leyes en tratamiento, esa determinación se ha hecho de antemano en forma legislativa.

La segunda contradicción con OIT se observa que no se ha designado una comisión independiente, para que asesore a la autoridad administrativa de aplicación, sino otra que aparece como organismo de la Secretaría de Trabajo.

Por otra parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha dicho que la designación de servicios mínimos debe adoptar tal modalidad que evite impedir que la huelga sea operativa, lo cual no ocurre con la ley 27.802, pues los porcentajes mínimos que prescribe hacen que la huelga sea realmente un hecho insignificante.

También choca con las definiciones de la OIT que la ley 27.802 haya establecido un listado de actividades, no usa la expresión servicios de la OIT, a los que adjudica condición de importancia trascendental. Para el comité de Libertad Sindical asumen esa caracterización los servicios que ante una huelga exhiba una extensión temporal o una afectación que provoque un caso de crisis aguda, pero no son nominados en la ley.

Los listados de la ley 27.802, de servicios esenciales o de actividades de importancia trascendental, no responden al concepto básico con el que deben ser considerados, que se basa en señalar situaciones en las que están comprometidas la vida, la salud y la seguridad de todo parte de la población. Todo está orientado a impedir la huelga, que como dice la OIT, es la última ratio de los trabajadores en defensa de sus intereses y derechos, siempre que sea pacífica.

Concluyo señalando que la reciente legislación desconoce la temática laboral sobre la que ha fijado las normas aludidas. Desde que los trabajadores, en todo el mundo, se organizaron sindicalmente se acabó el trato directo e impositivo entre empleador y dependiente, fue reemplazado por la negociación colectiva. Ello para buscar sostener el equilibrio en las relaciones del trabajo, con la vista puesta en la mejora de la condición de los empleados y en la eficacia productiva del empleador.

La huelga es un remedio ante la ruptura del equilibrio y lo importante no es prohibirla, si no otorgarle una forma, en la negociación, de restablecer aquel equilibrio.





LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO POR LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Por Silvia Kiatkovski



LA DUDA YA NO FAVORECE. LA DEROGACIÓN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO PROBATIONEM EN LA LEY 27.802 Y SUS CONSECUENCIAS EN EL PROCESO LABORAL

Por Maria Cecilia Busleiman



SOLIDARIZACIÓN CONDICIONADA

Por Gonzalo Albino Daghero



SIMPLIFICACIÓN REGISTRAL

Por Anibal Paz



LAS FACULTADES PATRONALES DESPUÉS DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Por Sofia Andrea Keselman



REMUNERACIÓN Y FLEXIBILIDAD: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL REGIMEN SALARIAL LUEGO DE LA LML

Por Romina Lascano y Guillermina Fragueiro



LA RECONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Por Gabriel G. Ederle



MODERNIZACIÓN A LA LCT POR LEY 27.802. ¿REFORMA O DEFORMA?

Por María Elena Arriazu



CUANDO EL CRÉDITO LABORAL DEJA DE SER INDEMNIDAD

Por Cristián Requena



EL IMPACTO DE LAS REFORMAS DE LAS LEYES 27.742 Y 27.802 EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Por Jorge Sappia

un compromiso vigente